

# 令和3年度 社会福祉法人常盤会 事業報告

## 1 法人総括

令和3年度は、法人の基本理念に沿った基本方針を基に重点目標の設定を行った。(1)ときわの丘、高砂・くにたち発達支援センターの安定的運営を目指す、(2)入所施設移転用地の継続的な調査を行う、(3)鹿児島・関東地区における新たな拠点整備に向けた調査を進める、等7つの重点目標を掲げて取り組むこととなった。

まず、ときわの丘、高砂・くにたち発達支援センターの安定的運営への取り組みであるが、入所定員50名で運営を開始したときわの丘は、令和3年度末で40名の入所者にとどまっている。保護施設の制度上の課題もあるが、今後も福祉事務所を始め関連する機関と連携を深め、安定的運営に向けた取り組みを進めていきたい。高砂発達支援センターについては、新規利用者の増加に伴い運営も安定してきている。くにたち発達支援センターについては、引き続き地域・関係機関との連携を深めながら利用者確保に取り組み、安定した運営を目指していきたい。

入所施設移転用地の継続的な調査については、鹿児島市内を中心に調査・検討を進めてきたが、最終的な候補地の選定に至っていない。引き続き情報収集を行い適地の選定を進めていきたい。

県外地区を含めた新たな拠点整備については、関東地区において杉並区の都有地活用による福祉インフラ整備事業、また東大和市児童発達支援センター整備事業の公募に応募を行った。どちらも最終選考まで進んだものの、残念ながら不採用という結果となった。引き続き関東地区を中心とした新たな拠点整備に積極的に取り組んでいきたい。

法人として県外地区の拠点整備も含めて積極的な事業展開に取り組んでいるところであるが、やはり大きな課題は福祉人材の確保である。令和3年度は前年度より続く新型コロナウイルスの影響もあり、人材確保に関して厳しい状況が続いた。ウェブによる説明会や面接を積極的に行い新規採用者の数は何とか持ち直してはいるものの、中途を含めた優秀な人材確保に向けた取り組みを多方面にわたり積極的に行っていくことが必要である。

社会福祉法改正後の経営組織の見直しと検討については、平成30年度以降、会計監査人設置事業所として会計監査人を選任し、公認会計士による監査を導入している。当法人は、会計監査人の設置基準に満たない法人であるが、経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上にむけて引き続き取り組んでいるところである。

その他、労働環境の改善にも積極的に取り組んだ。令和3年度は鹿児島市の介護ロボットの補助金制度を利用し、ディライトの入浴支援リフトの設置や明星学園・ディライトの利用者見守り支援システムの導入を行った。利用者の自立支援や支援者の負担軽減に大きな効果があり、今後もICTの活用を図りながら労働環境の改善と業務の効率化を進めていきたい。また労働時間の長時間化の是正、柔軟な働き方の実現等が求められる中、年次有給休暇の取得状況や時間外労働の削減等、毎月の定例管理職会議において確認・徹底を行った。

法人全体の収支状況については、事業拡大により事業活動収入は総額23億円を超えて対前年比13%増となっている。開設間もない事業所や人件費の増加により収支の安定しない事業所もあるが、法人全体としては助成金・補助金制度の活用を図りながら収支状況は改善を図ることができた。今後さらなる財務強化を図りながら安定運営に取り組み、社会、地域における福祉の充実・発展に寄与していきたい。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

- ・ディライト浴室の改修等、入所施設における生活の場としての快適な生活環境の実現に向けた施設改修を進めることができた。
- ・新型コロナウイルスの感染症対策を中心に、感染症の予防・拡大防止のための事業継続計画(BCP)を策定し、マニュアルに基づく具体的な予防対策の徹底を行うことができた。
- ・危機管理委員会におけるリスクマネジメント体制の適切な運用を図ることができた。

## II 社会に対する基本姿勢

- ・地域公益活動として、警察署・行政機関やNPO法人等と連携して生活困窮者支援やDVや虐待による緊急避難の受け入れに取り組み、実績を上げることができた。
- ・コロナ禍により多くの地域での交流行事が中止となる中、地域清掃活動等できる範囲で積極的に参加し地域との連携を継続して深めることができた。
- ・多様な社会福祉援助ニーズの把握については、新型コロナウイルスの影響もあり他の社会福祉法人との合同研修等の計画は実施できなかった。

## III 福祉人材に対する基本姿勢

- ・職員処遇の向上、働き甲斐のある職場づくり、働きやすい職場環境の推進については、福祉・介護職員処遇改善加算及び特定処遇改善加算に加えて、新たに処遇改善支援補助金制度の導入を進め職員の処遇改善を図ることができた。
- ・生産性の向上に向けた取り組みとしてICTの導入等、先進的な技術を用いた業務の効率化の取り組みを推進することができた。
- ・職員の資格取得を奨励し、社会福祉士、介護福祉士、保育士、管理栄養士等の資格取得者が出た。
- ・外国人労働者の継続的な採用に向けての取り組みについては、新型コロナウイルスの影響もあり実施できなかった。

## IV マネジメントに対する基本姿勢

- ・事業経営の明確化については、中長期計画の策定にアクションプラン2025を導入し、法人経営に対し経営理念の明確化を図ることができた。
- ・財務状況の把握については、引き続き将来を見通した適切な収益率を算定し、計画的な事業運営への取り組みを行っていききたい。
- ・電気料金を始めとした公共料金や給食委託費等の値上げの動きもあり、職員に対するコスト意識の醸成を踏まえた費用対効果の検証と対策の検討を進めていききたい。

## 3 法人が重点的に取り組んだもの

新規開設の事業所における安定的な運営については、法人総括でも述べたようにまだまだ安定した運営の状況には達していない。令和2年10月開設の高砂・くにたち発達支援センターについては、利用者一人一人の個性や能力を伸ばす療育に取り組みながら、継続して利用者の確保に努めていきたい。また、今後も積極的に関東地区、福岡地区における新たな拠点整備について調査・検討を進めていきたい。

福祉人材の確保については、令和元年度初めて外国人技能実習生を2名採用したが、令和2年度以降は採用活動自体を中断せざるを得なかった。今後はさまざまな課題を検討しながら、職員の離職防止と新たな採用活動を進めていきたい。また新規職員採用については、ウェブ説明会・ウェブ面接の導入により、より広い人材を受け入れることができた。ただ求める職員像とミスマッチもあり今後の検討課題である。

コロナ禍における対応としては、危機管理体制規程をいち早く制定し災害や緊急事態に迅速に対応できる体制を整えた。また3回目のワクチン接種をほとんどの職員、入所施設利用者に計画的に行うことができた。しかしながら予想をはるかに超える新型コロナウイルス感染症の拡大により、法人内でも利用者・職員に複数の事業所で感染者が発生する事態となっている。今後もウィズコロナの時代が続く中、感染予防の徹底に取り組んでいきたい。

また感染症対策としてICTの活用を図り、各種会議をリモートで行う環境を整えた。通所施設においては新たに連絡用アプリを導入し、コロナ禍における利用者対応に活用することができた。

なお会計監査人の設置については、組織運営のガバナンス強化、事業運営の透明性の向上につながり、次年度以降も継続して設置していきたい。

4 理事会・評議員会開催状況（理事会：全5回開催、評議員会：全3回開催）

I 理事会

第1回理事会

- ・日時：令和3年6月9日（水）
- ・場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第2回理事会

- ・日時：令和3年6月25日（金）
- ・場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第3回理事会

- ・日時：令和3年9月28日（火）
- ・場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第4回理事会

- ・日時：令和4年1月11日（火）
- ・場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第5回理事会

- ・日時：令和4年3月8日（火）
- ・場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

II 評議員会

第1回評議員会

- ・日時：令和3年6月25日（金）
- ・場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第2回評議員会

- ・日時：令和4年1月26日（水）
- ・場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第3回評議員会

- ・日時：令和4年3月25日（金）
- ・場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

5 監査の実施状況

I 経理規程第70条に基づく内部監査

- ・日時：令和3年11月9日～11月26日
- ・場所：各施設にて

II 定款第36条に基づく監事監査

- ・日時：令和3年5月28日（金）
- ・場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

6 各種会議・委員会の実施状況

会議・委員会名	開催回数
管理職会議	12回
主任会議	12回
苦情解決委員会	3回
実習推進委員会	3回
事故防止・防災委員会	3回
QCサービス委員会	3回
人権擁護委員会	3回

7 法人研修会の実施状況

研 修 名	日 程	講 師 等
新任職員研修 社会人としての心構え・障害特性の 理解と支援他	通年	森山次長・田之上次長・法人職員
入所施設職員研修 利用者の権利擁護と虐待防止	12/3、4	岡山大学法科大学院 教授 西田 和弘
実践事例報告会	12～3月	分野ごとに実施
事業所内部指導 支援・事務処理についての実地指導	通年	森山次長・田之上次長
管理職研修 新人事考課制度について	9/27	鮫島事務部長
事務職員研修	7/19	森山次長

# 令和3年度 明星学園 事業報告

## 1 施設総括

前年度に引き続き新型コロナウイルスが猛威を振るう中、利用者さん方への感染防止のためにあらゆる対策を実践してきた一年となった。基本的な感染対策を徹底し、その取り組みについて感染管理認定看護師に専門的な立場から検証していただき、さらに高いレベルでの取り組みに繋げることができた。

ワクチン接種については、職員はもとより、ほとんどの利用者さん方についてもご家族の同意のもと3回目までの接種を行うことができた。2月には立て続けに2名の職員の陽性が判明したが、BCP（事業継続計画）に則り迅速に対応に取り組んだ結果、感染拡大を防ぐことができた。

ご家族との面会や外出等は、年間を通してほとんどの期間で制限せざるを得ない状況で、地域行事や希望の会との交流事業、外部講師の招へい等も中止の連続であった。そんな中でも、ご家族への連絡やホームページの更新等については定期的に行っており、ご家族には利用者さん方の状況を把握していただくことで安心していただくことができた。

施設面では、経年劣化等による補修が必要な個所について、改善を図ってきた。特に、利用者さん方の生活空間を快適な環境にするために、廊下の壁面の張り替えや雨漏りにより腐食した天井板の取り替え、厨房内の機器の改修等を行うことができた。

事業展開としては、施設入所、生活介護、短期入所、日中一時、さらに相談支援等、全ての事業を計画的、かつ適切に行うことができた。

### I 施設入所

障害者入所支援は定員同数の20名、障害児入所支援は9名でスタートしたが4月下旬には定員同数の10名となり、そのまま年度末を迎えることとなった。

個別支援計画に基づきながらQOLの向上や快適な生活空間の提供、信頼関係の構築に取り組んできた。日中活動では、中庭での運動やDVDの鑑賞等を取り入れながら活動の幅を広げる努力をしてきたが、新型コロナウイルスの影響で社会体験活動等が制限を受けたことで十分な成果を上げるに至らなかった。

利用者状況としては、自傷・他害行為等の軽微な事故やヒヤリハット事案が発生した他、てんかん発作による緊急搬送等もあったが大事に至ることはなかった。

### II 付帯事業

昨年度に引き続き、ハートフル業務においても新型コロナウイルス対策に重きを置かざるを得ず、発熱のある方は利用を控えていただくとともに、通所利用者と入所者の接触を避けるため、活動のエリアや食事の場が重ならないような手立てを講じた。2月には、職員の新型コロナウイルス感染を受け、1週間ほど利用を停止せざるを得ない状況もあった。

相談支援については契約件数が増える中、関係事業所と連携を図りながら計画的に業務を進めることができた。新型コロナウイルス対策として、電話やリモートでの相談も実施した。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

- ・利用者の人権尊重を念頭に個人の権利擁護に配慮した安心・安全なサービスの提供に努めるために、職員会議等で経営理念を周知すると共に事業所内研修を行う等してきた。また、人権擁護ハンドブックの読み合わせ等により、職員一人一人の意識が高まる等成果を上げている。
- ・計画的にマニュアルの見直しと改善を行うと共に全職員への周知を行ったことで、職員の支援スキルの向上と支援の統一化を図ることができた。利用者家族との意見交換等については、新型コロナウイルスの影響で実施できなかった。
- ・地域清掃等の取り組みを行い、地域住民との交流機会を設けることができた。外部講師の招へいやボランティア募集については、コロナ禍という情勢から実施できなかった。
- ・毎月、居住空間や公共スペースの設備点検等を実施し、必要に応じて修理依頼等を行った。防災訓練についても毎月実施し、災害時の対応について確認してきた。感染症対策については、年2回の実技を含めた事業所内研修を実施し、強化を図った。

## II 社会に対する基本姿勢

- ・利用者さんのプライバシー保護や写真の使用等については、ご家族から同意書をいただきながら取り扱いに細心の注意を払う等、適切に管理を行うことができた。
- ・コロナ禍で利用者の帰省や外出ができない中、毎月電話やメッセージカード等により利用者の方々の近況報告を続けてきた。また、ホームページの更新も定期的に行った。

## III 福祉人材に対する基本姿勢

- ・人事考課面談を計画的に行い、「期待する職員像」を意識した目標設定や業務の遂行状況の確認を行いながら、職員の意欲向上に努めた。
- ・新任や異動職員への研修体制を整え、個々のスキルアップに努めてきた。しかし、中途退職者が出る等十分な課題解決には至っていない。引き続き、相談しやすく風通しの良い職場づくりに取り組んでいく必要がある。
- ・グループ会議を実施し、グループ内の職員同士で支援方針等の検討を行うことで、一人で悩みを抱える等の問題の解決に努めてきた。中途退職者が出たことにより時間外の労働が多くなった。
- ・職務分担について、各職員に業務を均等に振り分け責任をもって携われるようにすることで、施設運営への自覚と責任感を育てることができた。また、資格取得については、試験当日の勤務を調整する等してサポートすることができた。

## IV マネジメントに対する基本姿勢

- ・消耗品等、日常で継続してかかるコストを把握し、必要に応じて職員への使用状況を確認してきた。職員の財務規律の意識を高める必要があるため、学ぶ機会を検討したい。
- ・中途退職者が出たことによる職員の業務量の調整が不十分であった。新型コロナウイルス対応については、状況に応じて迅速に対応できた。

## 3 施設が重点的に取り組んだもの

アクションプラン2025に基づき作成した中長期計画に則り、明星学園の課題解決に取り組んできた一年であった。新型コロナウイルスに大きく影響を受けながらではあったが、利用者さん方へのサービスの向上を目指して全職員で取り組んできた。以下、令和3年度の重点目標に掲げた項目についてまとめた。

### I 本体事業について

人権擁護や利用者支援に関するマニュアルの見直しを行い、全職員に周知することができた。そのことで、職員の人権に関する意識の向上や支援スキルの向上につながり、サービスの質の向上につながった。

利用者さんの状況に配慮した社会体験活動については、新型コロナウイルスの影響が切れ目なく続いたことで実施できた件数は少なかった。しかし事業所内で行う行事については、新型コロナウイルス対策を徹底しながら実施し、利用者さん方に楽しんでいただくことができた。

環境整備については、毎月の点検結果を基に改善を図ってきた。コスト面を考慮しながら自分たちでできることについては手作業で対応してきた。職員駐車場から民家側の崖の整備については、今年度初めて業者に依頼できたことで、職員の負担軽減ができた。

栄養ケアマネジメントの取り組みについては、準備はほとんどできている状況ではあるため、次年度につなげていきたい。

勤務時間の管理については、中途退職者が2名出たり、新型コロナウイルスの影響によって勤務できない状況が発生したりしたことも影響し、時間外勤務が増えてしまう結果となった。次年度も引き続き業務改善や職員のスキルアップに取り組みながら、時間外勤務の縮小や職員の負担軽減に取り組んでいきたい。

### II 付帯事業等について

日中一時や短期入所利用者について、長期にわたり利用のない方や連絡の取れない方等について、リストアップを行い整理することで業務を整理することに取り組んできた。引き続き、利用者リストを整理することでより良いサービスの提供につなげていきたい。

4 資料

(1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議	年13回	職員全員	経営方針、職務分掌、行事の調整や内容確認及び円滑な運営のための会議
グループ会議	年12回	チーフ・関係職員	利用者個々の実態把握と個別支援計画に基づく支援内容・方法の共有のための会議
担当者会議	年60回	サビ管・児発管・担当職員・栄養士	利用者の個別支援計画作成におけるモニタリングおよび原案に対する検証・見直しと栄養ケア計画の検討
食に関する委員会	年12回	施設長・栄養士・委託業者	委託業者との献立に関する確認と要望、その他より良い食事提供のための会議
身体拘束防止委員会	年4回	施設長・主任・担当職員	身体拘束に関するマニュアルの見直しと拘束防止の検討、緊急止むを得ず拘束する場合については定期的に検証
家族会研修	年0回(中止)	家族会会員及び兄弟姉妹の会会員	年間の活動計画、制度等の情報提供と資質向上、利用者家族間の親睦

(2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年1回	全員	嗜好調査の結果を献立や偏食等の改善資料とする

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分類	人数	対象	主な目的・内容
大学等の実習	6人	資格取得希望者	保育士、介護福祉士、教員、介護等体験による施設実習
ボランティア等	0人	学生・一般	障害者理解とその自立への支援技能の向上、利用者とのコミュニケーションの向上
施設見学	14人	一般	利用希望者及び家族、学校生、施設等

(4) 地域交流・地域貢献

分類	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年2回	一般市民	県・市福祉協会主催行事への参加(おはら祭り等)、近隣施設との交流、校区内小学校との交流、県・市スポーツ大会、中元・歳暮の配布
地域貢献	年11回	大迫校区	町内清掃、ふるさと夏祭り、秋の運動祭り、文化祭、泉石蔵感謝祭、スポーツレクリエーション交流、触法者の援助・支援

(5) 研修(事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修)

研修名	分野	主な目的・内容
家族会研修	支援理論	家族と共に課題を共有し、支援の在り方を学ぶ
新任職員研修	支援理論	利用者・施設・業務理解の促進、感染症対応、防災教育、虐待及び身体拘束防止
職員研修	施設職務	衛生管理、権利擁護、日常業務、社会資源、制度理解の促進
	支援理論	視覚的構造化、障害特性に合わせた支援方法の理解
	支援技術	コミュニケーション技術、介護技術、面談技術の獲得、感染症への対応
	支援実践	支援成功事例の収集と、支援実践技術の獲得
	事故防止	事故、災害、衛生、権利擁護などに関するリスクマネジメント向上、苦情解決

(6) 人材育成

資格名	分野	受検者数	主な目的・内容
社会福祉士	制度	0人	資格取得
介護福祉士	制度	1人	資格取得
介護支援専門員	制度	0人	資格取得
中型免許	支援	0人	資格取得

(7) 関係機関への派遣

派遣事業名	依頼先	主な目的・内容
武養ミーティング	武岡台養護学校	学校生における個別支援計画作成のための検討会議
自立支援協議会	鹿児島市	定例会への出席、一般市民のニーズ把握、情報共有

(8) その他

事業名	利用者数	主な目的・内容	
日中一時	2,844人	在宅支援サービスの充実	
短期入所	1,640人	〃	
相談支援	計画相談	656人	受給者証作成、サービス等利用計画書の作成
	基本相談	641人	福祉サービス利用に向けての相談、生活安定のための相談

# 令和3年度 デイライト 事業報告

## 1 施設総括

### I 本体事業について

施設入所支援は定員を満たす30名が利用している。また、生活介護支援は定員40名に対して、入所利用者30名と通所利用者8名の計38名が1月までは利用していたが、通所利用者1名が退所したため現在37名である。

入所者の年齢構成は、20代が3名、30代が2名、40代が8名で、50代が17名となっており、特に50代入所者の体力の衰えや運動機能の低下に加えて体重の増加が懸念される。そのことを踏まえ、年齢や障害特性を考慮したグループ編成と活動プログラムの工夫、利用者個々の健康状態や体力・運動機能等の実態に即した支援に努めてきた。個別支援計画に基づいた取り組み等を継続することで成果も見られるが、新しい活動プログラムの必要性や職員のスキル不足による課題も見られる。そこで、OTやリハビリテーションマネジメント等の専門職のアドバイスを参考にした活動プログラムの研究や諸研修等を通じた職員のスキルアップに努めているところである。

### II 付帯事業等について

今年度も継続して、新型コロナウイルスの予防対策に終始努めてきた。特に職員及び利用者の計3回のワクチン接種を推進すると共に、基本的な対策であるマスクの着用や定期的な検温、消毒、換気等の徹底を継続して取り組んできた。職員は出勤前と業務開始前に検温し、37.5℃程度の発熱がある場合や喉の痛み等の症状では勤務を控え、病院受診を徹底した。また、消毒については、床やドアノブをはじめ、接触のある物の消毒をした。換気等は、定期的な空気の入替えや、空間除菌消臭器やオゾン発生器等の機器を積極的に活用した。

また、食堂での食事時間や会議での座席配置、会議時間の短縮、外部の方との面会等その都度配慮した。今年度も職員及び利用者からの新型コロナウイルス陽性患者は発生しなかったものの、濃厚接触者となるケースがあり、その都度厳しい視点での対策を行ってきた。なお感染が発生した場合に備えて、施設内のゾーニングや対応職員のグループ分け等のシミュレーションを行ってきた。

さらに、文書の発出等によりご家族にも理解と協力をいただきながら、帰省や外出を控えていただいたり、面会についても状況に応じた対応をさせていただいたりしてきた。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

#### (1) 経営理念の周知と積極的な発信

- ・職員朝会や職員会議での唱和を行い、生き生き通信による情報発信に努めた。
- ・成年後見制度について職員を対象とした事業所内研修を行った。ご家族の高齢化も進んでいることから、今後も啓発に努めていく必要がある。

#### (2) 事務手順・マニュアルの策定及び見直し

- ・支援スキルの向上を目指して、支援スキルの向上を図り、自信をもって支援にあたるようにした。また、利用者さんの実態に合ったサービスを提供できるように、個別支援計画の検討会議やグループカンファレンスの開催等に取り組んできた。さらに、月2回の作業療法士の招へいやリハビリテーションマネジメントによる指導を活用し、サービスの充実に努めた。

#### (3) 職員及び利用者やその家族等の参加による改善の取り組み

- ・利用者家族「希望の会」の行事は感染症予防のため、ほとんどが中止となった。しかし、きめ細やかな情報提供を行い、家族との良好な協力関係を維持している。

#### (4) 地域での生活を重視したサービス方針の設定

- ・多様な事業の展開として、医療機関との連携については、看護師を中心にして日常的に協力医と緊密な連携を行ってきた。

#### (5) 施設機能の地域での活用

- ・県レク協、犬迫地域コミュニティ協議会等からの情報収集に努めた。地域の夏祭り等の活動は、新型コロナウイルス感染防止のために中止となったが、今後も継続したい。

#### (6) プライバシーが確保された生活空間の整備

- ・見守り支援ロボットや排泄支援のためのロボットを導入することができた。安心して快適な生活空間の整備に努めた。

#### (7) 快適な生活環境の整備のための点検と改修

- ・1か月にわたる男女浴室の全面改修や入浴のためのリフトを新たに設置した。

#### (8) 感染症への対応の強化

- ・新型コロナウイルス感染症への対策として、感染防止チェックリスト等を基にあらゆる手立てを実施した。継続化計画に立った対策を行っていく必要がある。

### II 社会に対する基本姿勢

- ・信頼と協力を得るため、情報発信と適切な管理を重視した。ホームページの内容充実と更新のスピード化、生き生き通信の紙面の工夫に努めてきた。これからも個人情報保護に留意しながらさらに充実を図っていききたい。また、ご家族との連絡不足を解消するために、定期的に電話連絡を入れる等して連携の強化に努めてきた。

### III 福祉人材に対する基本姿勢

#### (1) トータルな人材マネジメントの推進

- ・毎回テーマを決めて行う事業所内研修の実施や外部研修への派遣、チーフ会議やグループカンファレンスでのサービスの見直し等を通して、より良いサービスの提供に対する職員の自覚と意欲の醸成に取り組んだ。

#### (2) 人材の定着に向けた取り組みの強化

- ・有資格者の養成として、社会福祉士の資格受検、介護福祉士の受検に挑んだ。また、強度行動障害支援者養成研修に1名が参加した。
- ・支援スキルの向上を目指し、研究支援・支援研究を行った。この取り組みやリハビリ支援及びカンファレンスを通し、職員のスキルアップを図っていききたい。

#### (3) 人材の育成

- ・事業所内研修会等で自己の支援スキルの向上に主体的に取り組むよう促した。各人が必ず研修内容の1分野を担当し、職員が主体的に研修に取り組もうとする姿勢が見られている。また、実践事例報告会については、各グループが研究実践を重ねた結果を全職員で共有できたことは大きな成果であった。

### IV マネジメントに対する基本姿勢

- ・健全な財務規律の確立や経営者としての役割については、職員のコスト意識を高めるために施設修繕や備品等の購入時における見積り依頼のあり方について研修を行うことができた。

## 3 施設が重点的に取り組んだもの

### I 本体事業について

前述のとおり、新型コロナウイルスの予防対策を徹底することが、今年度における最も重要な取り組みとなった。職員に対しては、業務を離れた場所・時間での行動においても、福祉職員としての自覚と責任感をもって対応することも指導し、実践してきた。

そのような状況の中で、個別支援計画に基づいた支援サービスの質の低下を招かないように、限られた時間と場所を有効に活用し、利用者の特性に合った支援に努めてきた。特に、各グループが実施した研究支援については、実際の支援について相互に研究し、サービスの改善に役立つ取り組みとなった。

#### (1) 職員の資質向上

- ・事業所内研修や法人内研修、さらに、個人での資格取得の研修等に取り組むことができた。チーフ会やグループカンファレンスについては、会議の進め方には課題が残るものの毎回真剣な討議がなされ、改善が見られることが増えている。

### II 付帯事業等について

新型コロナウイルス感染防止策の一環として実施を控えた。今後についても実施は検討課題となるが、事業自体は継続していくよう準備をしていきたい。

#### 4 資料

##### (1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌（課業）、行事の調整や内容の確認等円滑な運営のための会議
ケース会議	年12回	担当・関係者	利用者個々の実態把握と個別支援計画に基づく支援内容・方法の共有のための会議
食に関する委員会	年12回	施設長・栄養士・主任・委託業者	委託業者との献立に関する確認と要望、その他より良い食事提供のための会議
身体拘束防止委員会	年4回	施設長・主任・作業療法士・看護師、他	利用者の安全面・衛生面を考慮し、緊急止むを得ず身体拘束する場合について定期的に検証し支援を行う

##### (2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年1回	全員（利用者・職員）	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする

##### (3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分類	人数	対象	主な目的・内容
大学等の実習	0人	資格取得希望者	新型コロナウイルス感染防止のため自粛
ボランティア等	0人	一般	新型コロナウイルス感染防止のため自粛

##### (4) 地域交流・地域貢献

分類	対象	主な目的・内容
地域交流	一般市民	新型コロナウイルス感染防止対策のため中止
地域貢献等	一般市民・校区民	新型コロナウイルス感染防止対策のため中止（神社清掃のみ1回実施）

##### (5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修名	分野	主な目的・内容
家族会研修	制度等	新型コロナウイルス感染防止のため自粛
職員研修	支援技術	支援技術の向上及び職員個々のスキルアップ向上
〃	支援実践	福祉レクリエーション講座、ニュースポーツの実技研修
〃	感染症予防	感染症対策マニュアルに係る研修、業務継続計画（BCP）に係る研修、BCPにおけるシュミレーション
外部研修	支援技術	強度行動障害支援者養成研修（基礎）
〃	支援技術	苦情解決研修会（上級）
〃	支援技術	サービス管理責任者研修
〃	支援技術	衛生推進者養成研修
〃	事故防止	支援中の事故や車両事故等の撲滅に向けた取り組み

##### (6) 人材育成

資格名	分野	受検者数	主な目的・内容
社会福祉士	制度	0人	受検者1人（不合格）
介護福祉士	制度	2人	資格取得2人（全員合格）

# 令和3年度 発達支援センターひこばえ 事業報告

## 1 施設総括

今年度は54名の利用児でスタートした。新年度早々から新型コロナウイルス感染症が拡大し、活動の規模を一部縮小せざるを得ない状況もあったが、様々な感染防止策を講じながら「ウィズコロナ」に対応した支援スタイルの定着を図り、支援の継続性の担保に注力した一年であった。

発達支援については、コロナ禍で対面での情報共有が制限される中、相談支援事業所や保育園等の関係機関と前年度に引き続きオンラインを利用した担当者会議や打ち合わせを実施した。通所利用の状況としては、児童福祉施設の感染拡大に伴う利用自粛や並行園での感染者発生に伴う欠席等が増加したが、在宅支援を強化して、利用児童の状況把握や保護者への相談援助に努めた。療育内容に関しては、施設内外の交流活動は難しかったが、グループの支援体制や活動内容を見直し、小集団と個別活動の充実を図った。

家族支援については、感染症予防のため人数制限や一部オンラインへの切り替えを行いながら前年度に引き続き家族向け研修会やペアレントプログラムを実施した。個別面談や相談は対面式とオンラインの選択が可能であることが保護者に周知され、自宅以外の場所や単身赴任の保護者も参加できるようになる等、今後も家庭の状況に合わせた柔軟な運用が期待できる。家族と子どもを交えての行事はグループごとに短時間での実施等工夫をしながら開催したが、感染拡大に伴い実施回数は減少せざるを得なかった。

地域支援については、前年度実施が難しかった「地域連絡会」をオンラインで開催した。地域の療育関係者や行政機関を対象に、臨床心理士を講師として「子どもの困った行動への対応」をテーマにしたケーススタディ方式の勉強会やひこばえの実践事例報告、意見交換等を行い、地域療育の質の向上と顔の見える関係性の構築に努めた。

保育所等訪問支援については、感染予防対策を徹底しながら訪問し、感染拡大時期には電話でのやり取りを密にしながら情報の共有を図り、昨年を上回る実績となった。

人材育成については、特に中堅職員への研修を強化した。チームビルディングに関する研修やアセスメント力向上のための研修を実施し、課題検討会ではチーム運営に関するテーマを軸に置いて、職員の不安の解消や意識の向上を図った。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

職員への倫理教育として、人権擁護ハンドブックの読み合わせや子どもの権利に関する演習形式の研修等を定期的実施し、虐待及び身体的拘束を根絶する姿勢を職員に発信した。虐待に関する報道の都度、非常勤職員も含めた全職員への注意喚起を行い、相談支援事業所や関係機関とは子どもや家庭の状況の変化について情報を共有する等、安心安全な環境で子どもが成長発達する権利の擁護に努めた。

職員の教育、研修の充実については、中堅職員を対象とした研修を強化し、アセスメントの強化を図った。子どもの実態に応じた心理検査等のアセスメントツールの選択方法や、適応行動尺度の考え方をすることで支援の充実に繋がったが、質の向上のため次年度も継続して行っていく必要がある。インシデントプロセス法を用いた事例検討は定期的な実施が難しかったため、手法の理解度向上も含めて次年度は重点的に取り組んでいく。第三者評価の基準の理解促進については、全職員に対しての項目毎の解釈理解まで至らず、次年度早々より取り組んでいく必要がある。

家族等に対する支援については、個人面談や相談のオンラインでの開催や電話での密な連絡を行い、コロナ禍での利用自粛家庭への支援継続に努めた。並行先の園とも連携して情報を共有した。

安心・安全なサービスの提供については、感染症発生時の事業継続計画（BCP）に基づいてシミュレーション訓練を実施し、事業所の実態に応じた計画の見直しを行った。感染症対策は流動的に変化していくため、次年度も情報収集を行いながら取り組みを強化していく。

## II 社会に対する基本姿勢

SNS等の普及を踏まえ、適切な情報管理について注意喚起を行った。

## III 福祉人材に対する基本姿勢

マニュアルの見直しについては定期的に実施したが、視覚的な手順書の作成は目標に至らず次年度への持ち越しとなった。法人内の他部署とは児童部会を通して連携し、スキルアップのための勉強会を実施した。福祉人材の定着については、定期的な面談やストレスマネジメントに関する研修を実施し、コロナ禍におけるセルフケアの重要性を認識する機会を設けた。また、保護者との連絡業務に対する職員の負担軽減と業務の効率化を目的に「れんらくアプリ」を導入した。「れんらくアプリ」での迅速な情報発信と連絡の簡便さは、保護者からも好評を得た。

## IV マネジメントに対する基本姿勢

経営理念等における明確化については、法人理念についての研修を実施し、支援の方向性や専門職としてのあり方について職員が再確認する機会を設けた。地域福祉への取り組みについては、今年度も発達相談会や地域の福祉従事者向けの研修等へ指導者を派遣し、地域の支援者向けの研修会や連絡会も実施した。

## 3 施設が重点的に取り組んだもの

昨年度に引き続き新型コロナウイルス感染防止策を講じながら、「ウイズコロナ」に対応した支援スタイルの定着と療育活動の工夫、コロナ禍に対応した職員の支援スキルの向上に努めた。

感染の拡大に伴い前年度から始まったオンラインでの支援を充実させるべく通信環境の整備に取り組み、利用自粛家庭等への在宅支援や関係機関との担当者会議等運用の幅が広がり、感染状況に応じて柔軟な対応が可能となった。通信環境が充実したことで、昨年度実施が難しかった地域連絡会をオンラインで開催し、地域の療育関係者や行政機関との交流を図ることができた。

家族支援では、感染予防対策を行いながら就学や発達に関する家族向け研修会やペアレントプログラムを実施した。家族間交流の機会は前年度より増加したもののコロナ以前よりは減少しており、次年度はさらなる工夫が必要である。

人材育成では、特に中堅職員への研修を強化した。チーム運営や心理検査に関する研修を実施し、指導力とアセスメント力の向上に繋がった。また、コロナ禍におけるストレス対処を目的にセルフケアの研修を実施した。日々の感染予防対策や連絡業務の負担増への対策として導入した連絡用アプリは、職員の業務負担の軽減と保護者の利便性の向上に繋がった。

#### 4 資料

##### (1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌、年間・月間行事計画、研修報告、事故・苦情等確認と協議
計画検討会議	年12回	担当職員	利用者個々における通所支援計画案について、課題、目標設定等の協議
ケース会議	年36回	担任・関係者	個々の事例実態及び支援内容・方法の共有のための会議（各クラス月1回実施）
課題検討会	年12回	施設長・主任・グループチーフ	支援業務・運営業務・その他、事業所課題の確認と改善策の検討
食に関する検討会	年12回	栄養士等・委託業者	委託業者と献立に関する要望と確認

##### (2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年1回	利用者家族	献立作成やアレルギー対応などの確認（栄養士）
アンケート	各1回	職員、家族	ガイドラインに基づくサービス内容の検証

##### (3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分類	人数	対象	主な目的・内容
実習生	30人	免許取得希望者	社会福祉に関する基礎的知識や技術の習得と専門職に必要な能力や態度の育成
ボランティア等	5人	学生・一般	各種行事等へ学生・一般等の協力
見学者	100人	一般	利用希望者、施設・幼保・学校関係者、公開療育、研修会等

##### (4) 地域交流・地域貢献

分類	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年3回	地域	地域の住民（園児、小学生、高齢者等）との交流、地域行事への参加
地域貢献	年10回	地域	地域の清掃・ごみ拾い、地域向け研修の実施等

##### (5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修名	分野	主な目的・内容
職員研修	支援技術	各種療育技法、リスクマネジメント、衛生管理、権利擁護、日常業務、視覚的構造化、保健、危機予知訓練、個別支援計画。制度、強度行動障害。心理検査 等
	支援実践	具体的実践例を基に具体例を学ぶ
	支援理論	障害特性における様々な手法、理論を学ぶ
	事故防止	利用中の事故、車両事故の撲滅に向けた取り組み
保護者・地域向け研修	療育・制度等	子育て、就園・就学、障害特性等に関する研修

##### (6) 人材育成

資格名	分野	受検者数	主な目的・内容
保育士・社会福祉士	制度	各1人	資格取得
児発管・強度行動	支援	各1人	資格取得
衛生推進者・防火管理者	管理	各1人	資格取得

##### (7) 関係機関への派遣

派遣事業名	派遣先	実施回数	主な目的・内容
訪問支援	併行通園先等	月4回程度	保育・療育支援及び助言等
連携会議	県・市等	5回	保育・療育支援及び助言等
研修指導	保健センター、県社協等	5回	発達相談会、地域研修等への講師派遣

# 令和3年度 サポート明星 事業報告

## 1 施設総括

### I サポート明星

令和3年度は利用者の新規契約者はなく46名、職員は新任2名、転任2名を迎えて32名でスタートした。職員2名が育休中であり、4月に新たに1名が育休に入った。ただ、育休中の1名が5月、もう1名が2月に復職した。また、利用者の1名は、支援の合意が得られず退所した。

また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、利用者やご家族と職員には県外への移動や移動者との接触に関して随時日頃の行動への注意喚起を行ってきた。その結果、濃厚接触者は利用者が7名、職員が延べ5名、職員1名が（家族からの感染）陽性になった。その際には、早めの相談・連絡により利用者は在宅支援を行ったり、職員は有休等を取得し病院受診等をするように対応したりした。その結果、年間を通じての利用者数は減少したが、施設内で感染することはなく施設を閉所することはなかった。

利用者の活動については、新型コロナウイルスの感染状況や利用者のマスク着用が難しい状況を勘案し、施設外での活動（プールや地域イベントへの参加）やご家族との活動は控えた。ただ、コスモス観賞や初詣等の活動や施設内での夏祭りやクリスマス会等で活動時間や内容を配慮して実施した。外部講師によるリトミックも数回行い、利用者やご家族においても活動の工夫をした。

職員研修や新人及び転任職員の育成は、利用者やご家族に対して共通した対応や適切な支援ができるよう継続的・計画的に実施した。また、職員に相談しやすい雰囲気づくりを行い、施設長や主任代行（2月中旬まで）に相談したり、課題に対し具体策を検討して対応したりした。

### II ヘルパーステーションサポート

事業開始から8年目となる。今年度は、サービス提供者であるヘルパーの退職に伴い、新たにサービス提供者を指名するとともに1名の職員が配置された。ヘルパーとして支援するためには、介護福祉士と福祉有償運送運転講習や強度行動障害支援者養成研修で資格取得が必要であるが、令和3年度もコロナ禍で講習会等の実施が遅れた。新規職員は、職員に同行して利用者等と信頼関係づくりや支援内容・方法等の研修を行った。また、居宅での身体介護等ができる支援を中心に行うようにした。さらに、新型コロナウイルスに関するワクチン接種への付き添いや通院介助等の新たなニーズや新たな利用者を模索し活動の工夫や確保に努めた。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

- ・職員には、利用者の人権を尊重し個人の尊厳を守る姿勢、虐待等を根絶する姿勢について、経営理念や人権ハンドブック等の読み合わせや具体的な支援に関する研修を行い周知した。
- ・昨年度から外部講師の活動を中止している状況から個別活動や個別プログラム等を行う時間が増えたため、ご家族等との面談で活動内容の工夫をした。また、理学療法士が10月から変更になり、リハビリテーション計画を作成する際に新たな活動を提案したり、各種研修を行い利用者がより活動しやすいような支援の手立てを学んだりしてサービスの改善に努めた。
- ・外部の行事等の実施はほとんどできなかったが、近隣の施設を利用した活動、校区内の歩行や清掃等の際に、各関係施設等と連携を図りながら安心・安全に実施することができた。
- ・非常時の飲料水、食料等の生活物資の点検を行ったが、ほとんど備蓄できていなかった。物資の選定に時間がかかり計画的な購入ができていなかったため、今後早めに補充していく。
- ・市等で計画されたリモートの感染症研修に職員6名が参加し、施設内での感染症予防等の実技講習を含む研修を2回実施した。また、新型コロナウイルス感染症防止のために、研修内容を踏まえてマニュアルや実践の見直しを行うとともに、基本的な手洗い・消毒、マスクやフェイスシールドの着用、黙食等を継続して実践するようにしたことで、施設内での陽性者を出さなかった。

### II 社会に対する基本姿勢

- ・新型コロナウイルスの件で、市の機関や利用者の併行通所先、入所先等多くの機関へ報告・連絡・相談をする機会があり、お互いに情報共有も行った。
- ・ご家族や利用者には携帯電話の「れんらくアプリ」を活用して、迅速かつ適確な情報を提供す

るように心掛けた。また利用できないご家族には、同じ文書を提供した。その際に、個人を特定しないことや限られた情報のみを発信することに対し理解してもらえない状況も生じたが、個別に丁寧な対応をして理解を求めた。

### Ⅲ 福祉人材に対する基本姿勢

- ・「経営理念」や人権ハンドブックは朝の打ち合わせで読み上げ、職員への意識化や周知に取り組んだ。また内容によっては、事例を交えて補足説明し、他人事ではなく自分の事として捉えるようにした。意識できていない職員には、支援の場面で具体的な指導を行った。
- ・年間でマニュアル及び実施方法の見直しを行い、特に職員が分かりにくい業務は、個人で確認するための書類を作成し、配布や掲示をして「業務の見える化」に取り組み、職員が業務に取り組みやすいようにした。
- ・小中学校に対して直接的な福祉教育の働きかけはできなかったが、活動の様子をホームページで定期的に更新することにより、理解する機会があったと思われる。
- ・職員の悩みや業務上の課題について情報収集を行い、業務や休憩時間等の見直しを行った。
- ・施設から派遣できる外部の研修は、経験年数やニーズを考慮して計画的に派遣し、研修後は報告書を作成して、会議等で他の職員への成果報告や実践できることの提案を行うようにした。
- ・個人の資格は、取り組み状況や試験の期日、結果等を個別に常時確認し意欲づけを行った。

### Ⅳ マネジメントに対する基本姿勢

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い利用者が濃厚接触等で利用できなかったり、利用を控えたり、利用者の退所や入院等で長期欠席となったりして、収入は大幅な減額となった。一方で、施設設置から20年近くになり、施設の老朽化で備品の取り替えや修理を余儀なくされた。職員には会議等を通してコスト意識をもち、小さいことから節約に取り組むように指導した。
- ・法人として実施している各種委員会におけるサービス等の自己点検を基に、自己分析や施設全体の分析を行い、職員会議等で結果分析と改善策について提案し支援等に活かすようにした。

## 3 施設が重点的に取り組んだもの

### I サポート明星

#### (1) 人的な環境整備

- ・働きやすい職場環境として、本人や家族の体調不良に対して早めの相談で有休を取得しやすくすること、それに伴い他の職員が担当外の業務もお互いのこととしてできる限り対応する雰囲気づくりに努めた。併せて、昼の休憩時間を30分から45分確保できるように勤務体制を何度も調整し実践できるようにした。残り15分も確保している。
- ・施設内外の清掃等を特定の職員が行うのではなく、できるだけ全職員で取り組み負担を軽減すること、利用者の支援も先輩職員が積極的に行い模範となるように声掛けを行った。
- ・職員の悩みや声を聞く機会を多く設け悩みや課題を速やかに改善するため、主任や主任代行(2月まで)には、チーフと一緒に具体策を考え速やかに対応するようにした。

#### (2) 物的な環境整備

- ・利用者への提供サービスにおいて、継続的な支援目標においても活動内容を工夫できる部分を見直すとともに、新たな道具を購入し利用者が意欲的に活動に取り組めるようにした。
- ・利用者が安心・安全に活動できるように、定期的実施している施設周辺の草刈り、取り組めていない施設内外の倉庫の片付け・清掃等の環境整備を行うようにした。また、片付ける場所を写真等で示し「見える化」することにより、物の整理・整とんを継続するようにした。

### II ヘルパーステーションサポート

利用者の利用状況や家庭環境は様々である。そのため、新型コロナウイルスの濃厚接触者となったり施設等でPCR検査を受けたりしても、施設への連絡が滞りがちであった。そこで、利用する前日までに、ヘルパーからご家族や併行通所している施設職員等と新型コロナウイルスの状況や県外への移動者との接触等について確認した上で、サービスを提供するようにした。また、場や活動内容によって異なるが、持参したアルコールでの消毒、マスクの二重着用、エプロンやフェイスシールドの着用等も徹底して行い、お互いのリスクを軽減するようにした。

さらにヘルパー会議・研修では、提案者は内容の伝達だけでなく必ず演習等を取り入れることで、実践を基に協議しすぐ実践できるような研修にするように努めた。

4 資料

(1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌、行事の調整や内容の確認等円滑な施設運営のための会議
ケース会議	年12回	グループ単位	個々の事例実態及び支援内容・方法の共有のための会議
ケース検討会	年10回	施設長・主任・グループ代表	個別の事例への対応策を検討する会議
課題検討会	年12回	施設長・主任・チーフ	施設内の課題、困難事例の対応策を検討等支援内容の充実のための会議
商品開発会議	年5回	主任・グループ代表	商品の開発や見直し・作業工程の検討のための会議
自治会	年12回	利用者	利用者の自治活動と経営方針等の説明と意見要望の収集
食に関する検討会	年12回	施設長・栄養士・委託業者	委託業者と献立に関する要望と確認、安全でより良い食事提供のための会議
ヘルパー会議・ヘルパー研修	年12回	施設長・主任ヘルパー	居宅介護事業の計画的で円滑な業務を推進するための会議・研修

(2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年2回	利用者・家族	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする
アンケート	年1回	利用者・家族	アンケートの結果をサービス向上のための資料

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分類	人数	対象	主な目的・内容
大学等の実習	0人	免許取得希望者	後継者育成も施設の役割として位置付け受け入れている
見学者	0人	一般	利用希望者の家族や支援内容に関心のある方の見学を受け入れている
ボランティア	0人	中学生以上	障害者理解の視点と開かれた施設の観点から受け入れている
実習・体験利用	0人	特別支援学校高等部	サポート明星の活動に興味のある方を実習・体験等で受け入れている

(4) 地域交流・地域貢献

分類	実施回数	対象	主な目的・内容
ふれあい交流	年0回	利用者職員	活動等で地域の方と交流を持ち、障害者理解につなげる(マーケット・スポーツレクリエーション等)
地域貢献	年5回	地域	地域の清掃・ごみ拾い・エコキャップの整理と寄贈

(5) 研修(事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修)

研修名	分野	主な目的・内容
職員研修	支援技術	リスクマネジメント、衛生管理、日常業務、権利擁護、視覚的構造化、応急手当、危険予知訓練(KYT)、個別支援計画作成、強度行動障害、感染症予防、第三者評価
	支援実践	具体的実践例を基に具体例を学ぶ
	支援理論	障害特性における諸手法を学ぶ
	事故防止	サービス利用中の事故、車両事故の撲滅に向けた取り組み

(6) 人材育成

資格名	分野	受検者数	主な目的・内容
保育士	制度	1人	資格取得
サービス管理責任者	制度	1人	資格取得

(7) 関係機関への派遣

派遣事業名	依頼先	主な目的・内容
障害者支援施設等説明会	武岡台養護学校	特別支援学校に在籍する生徒及び保護者に対し、福祉サービスの内容を周知するための説明会

(8) その他

事業名	目標	主な目的・内容
居宅介護	620件	在宅支援サービスの充実
重度訪問介護	90件	〃
行動援護	550件	〃
移動支援	380件	〃
福祉有償運送	1,020件	〃

# 令和3年度 奏の丘 事業報告

## 1 施設総括

今年度は新規利用者4名を迎え43名でスタートした。

昨年度に続き、新型コロナウイルスの感染予防に努めながらの事業運営となった。行事については規模の縮小や形態の変更を行い、活動や作業についてもできるだけ小グループになるよう工夫を行った。3密回避・ソーシャルディスタンス・換気に留意した感染対策の徹底と、活動環境や内容の工夫で利用者が安心して楽しめる日中活動の提供に取り組んだ。1月には、全国的にオミクロン株による感染が急拡大した。鹿児島県でも徐々に感染者が増え、まん延防止等重点措置の適用となった。感染対策を更に強化したが、職員1名の感染者が確認された。結果的には、濃厚接触者を出すことなく終結となったが、保健所の逼迫状況から連絡調整に日数を要したため、3日間は通所サービスを中止して在宅支援での提供となった。感染者発生に対しては今年度作成した事業継続計画をもとに対応することができた。今後も検証や職員研修を重ね、発生した場合は迅速に行動できる体制を整えていく。

利用者支援では、サービス利用計画書・個別支援計画書・リハビリ計画書の連動やアセスメントの充実に取り組んだ。家族面談時のアセスメントシートの導入により、利用者の生活状況の把握を通して家族との連携強化に取り組んだ。個別支援計画等の策定時には、様々な職種による「意思決定支援会議」の開催で利用者の意思を尊重した計画策定を行った。

家族支援では、新型コロナウイルス対応で利用者家族に向けて連絡が必要になったことから、れんらくアプリを導入した。アプリの導入で緊急メールの一斉送信を行う等、利用者家族に速やかな情報提供を行うことができた。また、施設便りのデジタル化や連絡・アンケートのオンライン化で利用者家族の負担軽減に繋げることができた。今後もアプリを有効活用し業務の効率化にも繋げていきたい。

業務改善では、働きやすい環境を目指して、業務改善提案の推進と業務内容を定期的に見直す等、事業所内連携の強化に取り組んだ。月2回の課題検討会では、改善提案をもとに業務内容の見直しやデスクワークの時間調整等、業務の効率化に取り組み、休憩時間の確保や超過勤務時間の減少に繋げることができた。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

- ・利用者の自己決定と選択の尊重では、利用者個々の特性に応じた支援ツールを作成した。利用者が自発的に行動できることを目指し、個別の支援ツールの作成・写真掲示・作業環境の整備を進めた。
- ・サービス提供方針の明確化では、事業所内会議のシステム化を図り、各種会議を効率的かつ有効な会議となるよう見直しを行った。会議時間を30分に設定し、事前準備や小集団での実施と職員朝礼の有効活用に取り組んだ。
- ・職員の教育・研修の充実では、新人研修や事業所内研修の見直しを行い、計画的に実施した。新人研修では振り返りの機会を増やし、毎月OJT会議を開催した。担当者と新人職員が課業一覧表を確認しながら、指導や助言を行った。事業所内研修は、SST・感染症発生時の事業継続計画・誤嚥防止の内容を追加し、年12回の研修を実施して知識や技術の習得を目指した。
- ・感染症対策の強化では感染症の予防・拡大防止マニュアルを基に感染対策を徹底して行った。利用者や職員の体調確認と検温・手指消毒・マスク着用を行い、食事や歯みがき支援時はフェイスシールドや使い捨て手袋を着用した。また施設内は常に換気を行い、朝昼夕のアルコール消毒、飛沫防止パーテーションの設置、低濃度オゾン機も設置した。
- ・利用者が楽しみを感じられる活動の提供では、利用者実態の把握に努め、利用者に合わせて活動・作業内容の見直しと環境整備を行った。新型コロナウイルスの感染予防のため、外部講師活動や社会体験活動はすべて中止となったが、社会体験の事前学習は取り組むことができた。

- ・施設内では、3密回避やパーティション設置で利用者が安全に楽しめる活動内容に変更して実施した。また、利用者のコミュニケーション能力を高めるためのSSTについても日常的な実践に取り組むことができた。

## II 社会に対する基本姿勢

- ・情報管理の徹底では、情報発信としてパンフレットの配布や定期的なホームページでの情報配信を行った。情報管理については、当事業所で保管する全ての個人情報対象となるものとして電子データ、印字データの取り扱いやSNS等の普及を踏まえた適切な情報管理について、職員のみならず資格取得実習生に対しても研修を実施した。

## III 福祉人材に対する基本姿勢

- ・経営理念の明示、周知徹底では、新人研修や職員研修で法人理念、施設の基本方針や運営方針について研修を実施した。また毎日の職員朝礼で読み合わせを行い、職員への周知を行った。
- ・期待する職員像の明確化については、職員朝礼で「常盤会マインド」「人権擁護ハンドブック」の読み合わせを行い、目指す方向性の一致を図った。
- ・業務の標準化と統一した業務行動では、業務マニュアルが実践されているか検証を行い、必要に応じて見直しを行った。新人職員の育成においても業務マニュアルや課業一覧を基本として新人研修の実施や振り返りを実施した。

## IV マネジメントに対する基本姿勢

- ・経営理念の明確化では、年度初めの新人研修や職員研修で「法人理念」、施設の「基本方針」「運営方針」について研修を実施した。また毎日の職員朝礼で読み合わせを行い、職員への周知を行った。
- ・内部環境の分析では、第三者評価基準や様々なアンケート結果に基づき、自事業所の強み弱みの把握に努め、改善に努めた。

## 3 施設が重点的に取り組んだもの

利用者個々の特性に応じた支援ツールを作成し実践した。見通しをもって活動や作業に取り組めるように個別のスケジュール表や作業の手順書、運動プログラム表を作成した。またコミュニケーション手段として、「サインカード」「意思表示カード」「気持ちの絵カード」を作成し、利用者の意思表示や気持ちを引き出す支援に取り組むことができた。今後も検証を重ね利用者個々に応じた支援ツールを増やしていきたい。

事業所内会議のシステム化では各種会議の目的を定め、全職員参加型から少人数参加型に変更を行った。今年度は特に会議時間を30分に設定して事前準備や振り返りの機会を設け、会議内容の充実を目指した。特にケース会議では、少人数参加型に変更することで、個別支援計画を基に支援の方向性を具体的に議論することができた。また会議資料の簡素化にも取り組み、業務改善に繋げることができた。

リスクマネジメントに関するマニュアルとして、今年度は新型コロナウイルス感染症発生時における事業継続計画の作成と土砂災害避難確保計画の見直しを行った。職員研修にて、平時からの備えや発生時の役割分担・手順を確認した。1月に職員1名の感染が確認されたが、事業継続計画に則り、迅速に対応することができた。ヒヤリ・ハット報告や事故報告についても、検討された対応策の実効性について検証できるよう検証日を設けた。また、利用者家族へのアンケートを通し、非常災害時の対応について周知が不足していることが判明したため、家族面談時に感染症業務継続計画・土砂災害避難確保を回覧することで周知に努めた。

稼働率向上については、今年は新しい利用者4名を迎え、定員40名を充たすことができた。累積稼働率も前年度から5.7%向上することができた。今年度はコロナ対策から受け入れを縮小したが、特別支援学校生の実習・体験者を述べ29名を受け入れた。特別支援学校中等部・高校1・2年生のみであったため、次年度の利用契約に繋げることはできなかったが、次年度以降の待機者を得ることができた。

4 資料

(1) 会議等

会議名	実施回数	参加者	主な研修・協議内容
職員会議	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌、行事の調整や内容の確認等円滑な運営のための会議
ケース会議	年12回	〃	個々に事例実態及び支援内容・方法の共有のための会議
グループ会議	年12回	主任・支援員	グループの課題や個別の事例への対応策を検討する会議
課題検討会	年24回	施設長・主任・グループチーフ	施設内の課題、困難事例の対応策を検討する等、支援内容の充実のための会議
商品開発会議	年4回	主任・グループチーフ・担当者	販売拡大の為、商品開発と計画的生産を検討する会議
自治会	年12回	利用者・職員	利用者の自治活動と経営方針の説明と意見要望の収集
食に関する検討会	年12回	施設・委託側担当者	委託業者と献立に関する要望と確認、その他より良い食事提供のための会議

(2) 各種調査

調査名	実施回数	対象者	主な目的・内容
嗜好調査	年2回	利用者 家族	献立の内容充実や偏食改善の為の調査
サービス向上アンケート	年1回	利用者 家族	サービスの質の向上の為のアンケート

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分類	人数	主な目的・内容
大学等の実習	34人	社会福祉に関する基礎的知識や技術の習得と専門職に必要な能力や態度の育成
見学者	41人	利用希望者の家族や支援内容に関心のある方の見学を受け入れている
ボランティア	0人	障害者理解の視点と開かれた施設の観点から受け入れている
実習・体験利用	29人	事業所の活動内容に興味のある方を実習・体験等で受けている

(4) 地域交流・地域貢献

分類	実施回数	主な目的・内容
地域交流	0回	県・市福祉協会主催行事への参加、 奏マーケット開催、 町内文化祭・地域交流会・他事業所でのハンドベル演奏
地域貢献	年4回	地域清掃、エコキャップ寄贈

(5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

大会・会議	実施回数	主な目的・内容
職員研修	年12回	職員の資質向上や専門性向上のための研修
外部職員研修	年10回	支援や資格取得の係る研修や新たな制度に対応するための研修

(6) 人材育成

資格名	分野	受検者数	主な目的・内容
サービス管理責任者	制度	1人	資格取得

(7) 関係機関への派遣

派遣事業名	依頼先	主な目的・内容
障害者支援施設等説明会	武岡台養護学校	特別支援学校に在籍する生徒及び保護者に対し、福祉サービスの内容を周知するための説明会

# 令和3年度 発達支援センターめばえ 事業報告

## 1 施設総括

令和3年度は、過去の実績を踏まえながら、児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援のガイドライン等に基づき、日常生活における基本的な動作の指導、知識技能の付与、集団生活への適応訓練、その他必要な支援等に努めた。また、子ども一人一人の特性に寄り添う支援と併せて、家族支援及び地域支援の推進、並びに職員一人一人の専門性の向上と療育環境の適正な改善と充実を図った。

サービスの報酬については、放課後等デイサービスにおいて、強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）を修了した職員が、強度行動障害を有する障害児に対して支援を行った場合に受けることのできる実績加算（強度行動障害児加算）の手続きを行い、1名の児童発達支援給付費を受けることができた。本加算の取得については、次年度も計画的に進めることとしている。

めばえでの年間事業活動収支におけるサービス活動の費用比率状況（令和4年2月末）は、人件費率が58.3%、事業費率が4.8%、事務費率が6.8%であり、3費目とも費用比率の年間の目安を下回り、概ね良好だった。

本年度の事業の利用状況（年間累計稼働率）は、児童発達支援が82.4%、放課後等デイサービスが94.4%であった。サービス全般の年間累計稼働率は、88.4%であった。引き続きコロナ禍の影響もあり、児童発達支援、放課後等デイサービス共に、前年度を下回る結果となった。今後は、療育の質を維持しながら、さらに稼働率向上の意識をもち、職員一人一人の啓発に努め、全職員による受け入れ態勢を堅持する必要がある。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

- (1) 利用者の自己決定と選択を尊重し、個人の尊厳に配慮した安心・安全なサービスの提供
  - ・職員研修で自己決定に関する研修を実施し、利用者の尊厳に配慮したサービスに努めた。
- (2) 良質かつ適切に福祉サービスを提供するとともに、質の向上に向けた体制の構築
  - ・アンケートで職員のニーズを把握し、現代的課題解決に結びつく研修を行った。
  - ・アンケートを実施し、ミドルアップダウンによる業務改善の仕組みを作った。
  - ・マニュアル検討会議においてリスクを分析し、リスクマネジメントを見直した。
- (3) 地域等との関係性を重視した利用者生活の支援
  - ・ペアレントプログラムを年6回開催し、保護者と共に障害特性の理解に努めた。
  - ・コロナ禍により、石谷地区まちづくり協議会との合同研修会は実施できなかった。
- (4) 良質かつ安心・安全なサービスを提供するための生活環境・利用環境の整備
  - ・マニュアル検討会議において災害時マニュアルを見直し、全職員の知的理解を促した。

### II 社会に対する基本姿勢

- (1) 地域の信頼を得るため、情報発信として「見える化」「見せる化」の推進
  - ・職員研修で個人情報保護法等に関する研修を行い、情報管理意識の高揚を図った。

### III 福祉人材に対する基本姿勢

- (1) 目指す法人経営を実現するため、トータルな人材マネジメントの推進
  - ・職員会議や研修を通じて期待する職員像を示し、意識の統一を図った。
  - ・マニュアル検討会議で対応マニュアルの見直しを行い、より活用しやすくした。

- (2) 福祉人材の確保に向けた、福祉を啓発するための情報発信・福祉教育への取り組み
  - ・鹿児島市立松元中学校2年生2名を迎え、職場体験プログラムを実施した。
- (3) 職員処遇の向上、働き甲斐のある職場づくり、働きやすい職場環境の推進
  - ・Web等を活用して、法人内外の研修会に経験・職種等を考慮して計画的に参加した。
- (4) 職務能力の開発及び全人的な成長を目指した人材育成
  - ・職員が自己研鑽後に、職場内研修の講師を務め、事業所内研修を深化させた。

#### IV マネジメントに対する基本姿勢

- (1) 健全な財務規律の確立
  - ・課題検討会議等で、四半期ごとに事業活動計算書のサービス活動増減の説明を行った。
- (2) 経営者としての役割
  - ・基本理念、基本方針を念頭に置き、職員会議や面談等で確認し、方向性をもたせた。
  - ・職員アンケート結果を分析し、職場ぐるみで環境整備と改善に当たった。
  - ・全ての実施項目の評価を行い、職員会議や課題検討会で改善に向けた取り組みを行った。
  - ・ボトムアップ形式により、職員の意見を課題検討会にあげて、効率的経営に生かした。

#### 3 施設が重点的に取り組んだもの

リスクマネジメントの取り組みのひとつとして、新型コロナウイルス感染症対策では、家族や職員への徹底した感染症予防の周知と注意喚起を図り、情報収集や本部への遅滞のない報告により、生命と健康を守り、コロナ禍におけるリスクを最小限に抑えるよう努めた。

職員が講師となり、ワークショップ型研修を通して、個人の発想や考え方を増やし、自己の学びだけでなく、他者からも学ぶ機会を増やした。

PDCAサイクルを高速で回し、職員会議や課題検討会等の場以外で、時宜を得た評価（C）機会を設け、より良い改善（A）となるように努めた。

#### 4 資料

##### (1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌組織の作成、年間行事計画、月別行事計画、支援計画、業務日誌・支援日誌・相談日誌・バス運行表等円滑な施設運営のための会議
ケース検討会議	年36回	施設長・副施設長・主任・担任	困難事例等個別の事例への対応策を検討する会議
課題検討会議	年24回	施設長・副施設長・主任・担任	事業所の課題を整理・明確化し、改善策を検討する会議、マニュアル検討も併せて実施
食に関する検討会	年12回	施設長・副施設長・栄養士・主任・委託業者	委託業者と献立に関する要望と確認、その他より良い食事提供のための会議
クラスケース会議	年36回	担任・関係者	個々の事例実態及び支援内容・方法の共有。個別支援計画の進捗状況確認（児童発達・保育所等訪問）
デイ会議	年12回	主任・児発管・担当職員	個々の事例実態及び支援内容・方法の共有。個別支援計画の進捗状況確認（放課後等デイサービス）

##### (2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年1回	全員	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする
アンケート	年2回	全員	サービス向上のためのアンケート

##### (3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

対象	人数	対象	主な目的・内容
実習生	11人	免許取得希望者	社会福祉に関する基礎的知識や技術の習得と専門職に必要な能力や態度の育成
ボランティア等	0人	学生・一般	障害のある幼児への理解と支援技能の向上
見学者	82人	一般	一般の見学及び相談、研修での来訪者数

##### (4) 地域交流・地域貢献

内 容	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年0回	地域	地域保育園等との交流
			奏マーケット
地域貢献等	年24回	地域	清掃活動(公園等)
			地域向け研修会の開催
	年1回	療育関係者	地域の療育関係者を対象とした公開療育

##### (5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修名	実施回数	主な目的・内容
職員研修	年12回	療育に関する支援技術の向上、資質向上等に関する研修等
外部研修	年38回	支援に関する研修会及び資格取得に関する講習会、公開療育等
地域・家族向研修	年8回	保護者（ペアレントプログラム）や就学等に関する研修

##### (6) 人材育成

資格名	分野	受検者数	主な目的・内容
保育士	制度	1名	資格取得

##### (7) 関係機関への派遣

派遣事業所名	実施回数	主な目的・内容
南部保健センター	年1回	発達相談会での療育支援
松元保健センター	年8回	親子すくすく教室での療育支援
県社会福祉協議会他	0回	相談支援従事者研修、児童発達支援管理責任者養成研修等の講師

##### (8) その他

事業名	実施回数	主な目的・内容
地域支援ネットワーク会議	0回	地域の児童支援者を対象とした連携会議

# 令和3年度 石谷の森保育園 事業報告

## 1 施設総括

### I 石谷の森保育園

開所してから5年が経過する。更なる組織の安定的運営ができるように、今年度も人材育成と保育の質の向上の両面から基盤づくりに取り組んできた。人材育成でいうと、新規採用が3名・異動者2名、パート1名が配置されたが、主任・チーフを中心に支持的風土に支えられ、少しずつ成長してきている。また、保育の質の面でも職員研修を通して向上に努めてきた。

このような状況下で3月末に12名の園児が卒園し、新しく園児7名が入園して全園児50名でスタートした。今年度も、新型コロナウイルス感染症の影響で、園外保育や地域・外部講師を招いての活動が十分できず、その分園内保育の充実を図ってきた。また、保護者の保育参観の機会も少なくなったが、ブログやクラスだよりを充実させ、情報提供に努めた。

4年目の反省をもとに作成した全体計画や年齢別年間指導計画等を実践しながら随時見直し、来年度の全体計画・年齢別年間指導計画等に反映させた。また、幼保小研修会で得た情報を基に、なめらかな接続（学びの連続性）のために重点目標を掲げて取り組み、成果が上がっている。

### II ドリームキッズ

鹿児島県にまん延防止措置が出された2回の期間は、交流の場の提供、講習等は中止となった。電話での子育て相談は受けたが、期間中53日は閉所になった。しかし開所している期間は、相談員が色々な遊びの提供や子育てについての悩み相談、講習等、充実した交流になるよう工夫に努めた。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

#### (1) 利用者本位の福祉サービス

- ・重点項目を設定して、福祉サービスの充実に努めた。

#### (2) 心の通い合う保育サービスづくり

- ・職員会議や職員研修等を通して取り組み内容を共通理解し、子どもとの愛着関係や保護者との信頼関係を構築する努力をした。園児は、安心してありのままの自分を表出している。
- ・色々な体験がコロナ禍で制約を受けたが、それに代わる体験を計画して、体験を通しての学びを充実させてきた。その結果、子ども達は好奇心や探究心をもって関わっていた。
- ・食育は、幼児組の2か月に1回のクッキング、各クラス年1回のお弁当の日、毎月の食育の話、栽培活動等を通して充実していた。また、委託業者の協力を得て毎月1回の郷土食の提供、行事食、卒園児へのリクエスト給食を実施したり保護者にも子ども達の大好きな献立のレシピを配付したりして充実に努めた。昨年度に比べ、残食が減っている。
- ・視覚的にも見通しをもてるように1日の流れを掲示したり、タイマーを設置して時間の意識づけができるようにしたりした。

#### (3) 地域との関係の継続

- ・保護者支援の取り組みとして、家庭教育セミナーを年2回予定していたが、コロナ禍で実施できなかった。そのため、今年度はクラスだよりや園だよりを通して啓発を図った。
- ・保育士実習生及びボランティア等の受け入れは、コロナ禍で校内実習に変更になったり、途中で中止になったりした。

#### (4) 安心・安全で快適な環境づくり

- ・設備が随分整ってきた。今年度は、快適な環境の中で事故が起きないように、定期的な安全点検の充実や感染症予防の徹底に努めた。防災訓練においても、避難車をさらに1台購入して速やかな避難のために訓練を重ねた。

## II 社会に対する基本姿勢

### (1) 地域のニーズに即応した施設経営・ネットワークで結ぶ福祉サービス

- ・延長保育は年間を通じて計画通りに実施した。昨年に比べ、コロナ禍で登園自粛要請もあったこともありやや利用が減ったが、乳児の利用は増えた。一時預かり事業は実施できなかった。
- ・自治公民館と連携して、色々な行事に参加していただけるよう計画をしていたが、新型コロナウイルス感染症のために実施できなかった。

### (2) 信頼を得るための情報発信

- ・地域行事に出席することもできないので、ブログを通して園の様子を知っていただき、信頼を得る努力をした。また、情報管理については職員への指導を徹底した。

## III 福祉人材に対する基本姿勢

### (1) 期待する保育士像の明確化

- ・一単位時間の職員研修だけでなく、15分程度の職員研修を保育会議のある日に設定した。講義式の研修だけでなく、グループ協議の時間を設け、保育者一人一人が必ず発言する機会を設け、資質向上に取り組んだ。また、職員が一つずつ研修項目を担当し、資料も作成した。常に「プロ意識」をもつ保育士を意識させた。
- ・人事考課で年間目標を設定して取り組んできた成果が出ている。
- ・保育士等キャリアアップ研修に参加させて職員の資質向上を図りたがったが、新型コロナウイルス感染症のために研修が中止になったり、まん延防止期間中であったりして、外部研修には参加できなかった。

### (2) 福祉人材の確保に向けた、福祉を啓発するための情報発信・福祉教育への取り組み

- ・保育だけでなく、福祉全体に目を向けた研修に努めた。

### (3) 人材の定着に向けた取り組みの強化

- ・2年目の職員に対しては、スモールステップで自らを振り返らせ、できるようになったことを称賛して定着につなげた。

### (4) 時代を担う専門性豊かな人材の育成

- ・課業一覧表の作成を通して明確な目標を設定させ、そのことを達成することにより、職責感の醸成を図った。また、保育会議や研修等で発言させたり、行事等の一改善を図ったりしたことでPDCAサイクルがより効率的になった。

## IV マネジメントに対する基本姿勢

### (1) 公益性の高い事業活動の推進及び信頼性の高い効果的な運営

- ・入園希望で施設参観を希望された際、子育てに対する悩み・相談に対してできるだけ答え、信頼を得る努力をした。
- ・必要な事務用品か保育材料か、常に意識させてコスト削減を図った。

### (2) 福祉ニーズに対する対応と実践

- ・新たな拠点づくりと事業の展開

## 3 施設が重点的に取り組んだもの

### I 本体事業について

課業一覧等を通して、「石谷の森保育園メソッド」を構築し、基盤を整えてきた。また、職員の資質を高めるために、5月から7月にかけて保育案を作成し、お互いが保育参観をして保育研究をする機会を一人一回設け、色々な工夫が見られた。

業務の効率化も担当を中心に、会議の持ち方や連絡帳の見直し、報告様式等の書類形式の見直しと簡素化に努め、その時間を保育の準備の時間に充てることができている。

### II 付帯事業等について

子育てサロン、育児サークルへ職員を派遣させる予定だったが、コロナ禍で激減した。

子育て支援センターを活用した地域子育て世帯向けの取り組みは、自由登園や相談だけでなく、子育てに関する講習会等を実施し、より充実していた。また、その講習会等は石谷の森保育園の職員を派遣して充実させた。

#### 4 資料

##### (1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
保育会議	年92回	全職員	経営方針や職務分掌の周知徹底、事故報告苦情の協議、研修の報告等
職員会議	年12回	全職員	月行事計画の検討等
給食会議	年12回	園長・主任・栄養士・委託業者	献立に関する要望と確認、その他よりよい食事提供のための会議
チーフ会議	年12回	園長・主任・チーフ	季節行事・社会体験・生活体験の内容検討と反省、子どもの様子等の情報交換

##### (2) 各種健診・調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
定期健診	年2回	全園児	嘱託医による健康診断
歯科検診	年1回	全園児	嘱託歯科医による健康診断
利用者アンケート	年1回	長子	サービス向上のために実施
嗜好調査	年1回	家族	調査結果を献立や偏食改善の参考資料とする

##### (3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

対象	人数	対象	主な目的・内容
実習生	1人	免許取得希望者	保育に関する知識や技術の習得、専門職として必要な能力や意識の育成（コロナ禍で1名は学内実習に変更）
ボランティア	0人	学生・一般	地域に根差した保育所の取組と開かれた事業所の啓発
見学者	30人	一般	利用希望者及び一般の見学、子育て支援員研修（0人）

##### (4) 地域交流・地域貢献

区分	人数	対象	主な目的・内容
地域交流等	16人	中学生及び関係機関等	職場体験学習の受入れ、地域の関係機関、団体との交流（JA松元、老人会、町内会）
地域貢献等	4人	地域住民等	幼保小連携夏季研修会 地域行事参加（コロナ禍で出席せず）、保育園行事への参加

##### (5) 研修（事業所内での研修及び事業所が派遣する外部研修）

研修名	回数	主な目的・内容
職員研修	年22回	保育計画、ガイドライン、保育内容、保育実践などの検証
避難訓練	年14回	火災、風水害、地震、不審者を想定した実務的な訓練等
法人研修	年6回	資質向上
外部研修	年3回	保育所業務に関する研修会及び技術向上・資格取得に関する講習会等
保護者支援	年4回	保護者面談や参観（運動会・発表会）、保護者懇談会（4月のみ）の実施

##### (6) 人材育成

資格等	分野	人数	主な目的・内容
幼・保免許	専門	0人	幼稚園免許の資格取得
衛生管理者 防火管理者	制度	1人	防火管理者講習会に参加

##### (7) その他

事業所名	分野	人数	主な目的・内容
子育て支援センター	子育て支援	3人	子育てサロン、子育てサークル及び子育て世帯への派遣（コロナ禍で回数減少）

# 令和3年度 障害福祉サービス事業所ウィズ 事業報告

## 1 施設総括

### I 本体事業について

障害福祉サービス事業所ウィズは、生活訓練、就労移行、就労継続B型、就労定着支援の4つのサービスを提供する多機能型通所施設で、令和3年度の新規利用者は1名で、計37名である。特別支援学校を卒業後にすぐにサービスを利用される方がほとんどで、生活面の自立や社会的自立、一般就労を目指している。

平成24年度からスタートした就労移行支援事業では、28名の利用者がサービス利用後に地元企業で就労し、現在18名が継続して勤務しており、職場定着率は65%である。直近の3年間は12名中11名が継続している。就職先企業を訪問すると、勤務状況等は良好で、企業の人事担当の方々から高い評価を得ている。

令和元年度からスタートした就労定着支援事業は、現在5名の利用者が利用している。一般就労した利用者が、安定した勤務が継続できるように月1回就職先企業を訪問し、勤務状況等を確認して利用者支援を行い、振り返りを行うなど就労定着に向けた支援を継続している。

就労系多機能型事業所のウィズは、安定した福祉収入を得るために、利用者を就職させると共に、新規の利用者を継続的に獲得し、安定した健全な事業運営をすることが求められる。特別支援学校卒業後の新規の獲得利用者は、平成30年度7名、令和元年度8名、令和2年度8名で、令和3年度は1名と少なかった。一般就労で退所される利用者数と同程度の新規の利用者を獲得し、就労支援事業の安定的・継続的な運営を行うことが大切である。

ウィズでは基本的には2年間の生活訓練の後、就労移行に進む。その後は本人の障害特性等に応じて一般就労か就労継続B型のいずれかを選択することになっている。就労を目指す利用者を支援しながら、一方で新たな利用者を獲得し、継続的に安定した事業所運営を行うことが大きな課題である。そのために、活動プログラムの充実と支援を行う職員の資質向上を図るとともに、広報活動に努めている。

### II 付帯事業

令和3年度も、コロナ感染予防対策を行いながら、適正な稼働率も保っていくという事業所運営に努めてきた。職員及び利用者の計3回のワクチン接種を実施するとともに、マスクの着用、健康観察の徹底、施設の消毒や換気などを徹底して行ってきた。

レストランは感染予防のため、テイクアウトの弁当対応を行い、職員や利用者の食事は、2回に分けて行き、座席配置に配慮し、アクリル板のパーテーションを設置する等の、予防対応を徹底して行った。また、会議は時間を短縮し、保護者との面談はオンラインによる面談も積極的に取り入れてきた。

文書を発出して、ご家族に理解と協力をいただきながら、公共交通機関を利用している利用者については、時差出勤や在宅支援をお願いし、コロナ感染予防対策を実施してきた。

## 2 中長期的計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

#### (1) 利用者本位の福祉サービス

- ・職員朝会や職員会議で基本理念の唱和や人権ハンドブックの読み合わせを行った。
- ・職員研修を行い、障害の特性について理解を深め、支援に生かした。今後も、個々の障害の特性理解に努め、支援を充実させていくことが大切である。

#### (2) 良質で適正なサービスの提供と質の向上に向けた体制の整備

- ・課題検討会議やチーフ会議を実施し、支援内容の共通理解と共有を図り、支援スキルの向上を目指してきた。
- ・個別の支援計画の検討を定期的に行い、サービスの内容の見直しと充実に努めた。
- ・利用者の特性の理解を深めるために、研修を実施し、中間評価や年度末評価を実施し、サービスや業務の改善に努めた。

(3) 地域との連携を重視視した支援

- ・家族との面談を充実させ、連携を深め、信頼関係づくりに努めてきた。

(4) 良質かつ安心・安全なサービスを提供するための生活環境・利用環境の整備

- ・災害時等にも安心して利用できるよう、情報発信を行い、全職員で共通認識を図った。
- ・コロナ感染予防を徹底して行き、安心して利用できる対策と情報発信を行った。

II 社会に対する基本姿勢

家族や学校との信頼を深めるため、面談や電話相談、訪問を行い、適切な情報提供を行ってきた。今後もホームページの内容充実や更新のスピード可を図る、情報を発信していきたい。

III 福祉人材に対する基本姿勢

(1) トータルな人材マネジメントの推進

- ・職員会議や職員朝会、チーフ会議、課題検討会議、職員研修を実施し、職員の資質の向上と業務の標準化や共有を図り、業務の改善、職員の意欲の向上に努めた。

(2) 福祉人材の定着・確保に向けた取り組み

- ・エルダー制度を導入し、全職員で育成していく体制を充実させてきた。
- ・社会福祉士の受験、介護福祉士の受講や受験に挑戦させた。有資格者の育成を図るため各種講習会に参加させた。

(3) 職場環境の改善と人材の育成

- ・職員研修、個人面談等を実施し、課業一覧を活用して、自己の課題等を明確にし、支援スキルの向上を目指して、意図的・計画的に育成を図ってきた。

IV マネジメントに対する基本姿勢

(1) コスト意識の醸成

- ・行事の計画や物品購入に当たり、コストを意識した取り組みを行ってきた。利用者の確保や稼働率の向上意識が少しずつ定着しつつある。

(2) 自事業所の分析

- ・事業所の公共性や継続的活動の推進の必要性を機会あるごとに職員に理解させるように取り組んできたが、強みや課題等を理解しつつある。

3 施設が重点的に取り組んだこと

I 本体事業について

コロナ禍で感染による事業所の閉鎖を防ぐために、予防対策を徹底した。4月から在宅支援を行い、利用者が安心して利用できる対策を実施した。それにより、福祉収入も確保することができた。レストランはコロナの影響を大きく受けたが、今後はチルド食やキッチンカーの導入等、創意工夫して感染を予防しながら事業を進めることを考えていきたい。

開設11年目を迎えたウィズの最大の課題は収支のバランスを考えた安定的運営である。コロナ禍であったが、特別支援学校の産業現場実習や施設見学者、大学の福祉体験実習等の受け入れを行った。また、中途利用希望者も積極的に受け入れ、受け入れ学校の担当教諭や保護者へウィズの取り組み、特に生活訓練の内容と送迎を実施することを説明し、卒業後の利用に向けてアプローチを行った。令和4年度の利用者は7名を獲得することができた。今後も魅力ある選ばれる事業所づくりに努めていきたい。

チーフ会議を充実させ、職員間の情報共有と職員の育成に努めた。全職員によるOJTも取り入れながら若手職員の育成を図るとともに、事業所研修を実施した。また外部研修への積極的参加を図り、一人一人の力量を高めるとともに職員の意識改革と意欲の向上を図った。

II 付帯事業について

コロナ感染防止のため、各種事業は実施できなかった。今後も、コロナ感染状況を見極めながら実施を検討していく。

4 資料

(1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌等円滑な運営のための会議、商品開発、経営戦略に関する会議
ケース会議	年12回	職員全員	個々のケースについて実態の把握と支援内容・方法を共有する会議
企画会議	年12回	職員全員	商品開発や販路拡大、イベント等の企画等に関する会議
調整会議	年0回	施設長・主任・関係職員	サポートハウスと連携を図り、利用者の生活支援や課題解決について協議する会議
自治会	年12回	利用者全員	利用者の自治活動と運営方針・行事計画の伝達
食に関する検討会	年12回	施設長・主任・関係者	利用者の食の安全と食生活の向上のための会議

(2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年2回	利用者全員	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする
アンケート	年1回	利用者全員	サービス向上のための調査

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分類	人数	対象	主な目的・内容
現場実習生	171人	特別支援学校高等部	進路決定、施設PR、地域貢献
見学者	184人	一般	理解啓発、施設紹介、進路選考、地域交流
ボランティア	0人	中学生以上	開かれた施設づくり、障害者理解の推進
大学等の実習	21人	資格取得希望者	後継者育成、施設の社会的役割
職場体験	21人	中学生・高校生	障害者理解、後継者育成、地域貢献

(4) 地域交流・地域貢献

分類	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流等	年0回	一般市民	ウィズフェスタ、県・市福祉協会主催の行事参加、県・市スポーツ大会、駅伝大会、特別支援学校の文化祭への参加
地域貢献等	夏季休業中	特別支援学校生	特別支援学校生の夏季休業における体験利用の案内、受け入れ
公益的活動	年5回	生活困窮者	制度の狭間にいる生活困窮者に対し、サポートハウスと連携して食事提供等の支援を行う

(5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修名	分野	主な目的・内容
職員研修	支援・サービス	(10回) 支援技術の向上、職員の資質向上等に関する研修
外部研修	福祉・生産	就労支援や生産活動、新制度等に関する研修
職場見学	利用者就職	(2回) 利用者における就労意欲を高め、就職に必要な意識・能力などを向上させるための利用者研修

(6) 人材育成

資格名	取得者数	主な目的・内容
福祉資格等	1人	強度行動障害研修
専門資格等	0人	社会福祉士

(7) その他

事業名	令和3年度 来客数	令和3年度 目標数
ホクレア	1, 133人	1, 500人
プメハナ	12, 274人	13, 000人

# 令和3年度 サポートハウス 事業報告

## 1 施設総括

### I 本体事業について

サポートハウスは、地域生活を希望する利用者のための「生活の場」として開所してから11年が経過している。現在、サポートハウスⅡ6か所、セルフサポートハウス5か所の計11か所、鹿児島市南部の谷山地区、坂之上地区で運営している。ハウス定員は81名で共同生活援助事業所として運営している。また、ショートステイとして3ハウス（谷山中央通、谷山東麓、坂之上向原）も併せて運営している。

夜勤の世話人を配置し、サビ管・支援員が一体となって利用者の自立に向け、基本的な生活習慣の確立や社会生活に必要なルール、マナー、知識、行動様式の習得に重点を置き、利用者に寄り添った支援に努めている。

今年度は、毎月1回支援会議を開催している。施設長、サビ管、各ハウス代表の世話人（夜勤者）が参加し、気になる利用者に対し、利用者が抱える問題点や課題等について検討し、対応策を話し合い、支援の方針を決めて、支援の充実を図っている。

南部地区事業所「しろやまの風」及び「ウイズ」に通う利用者に対しては、各事業所交互に支援方法について早期にかつ適切に対応できるよう情報交換を行っている。今後さらに連携を深め、充実させていく必要がある。

各ハウスは、地域社会の一員として地域に根差した生活を送れるよう各町内会に所属しており、地域行事等に積極的に参加するよう促している。今後も更に地域の清掃活動や奉仕活動などの地域行事に積極的に参加するようにして地域貢献に努め、地域から親しまれ、信頼されるサポートハウスを目指していきたい。

### II 付帯事業等について

#### (1) 自立生活援助事業

ハウス付帯の事業として、自立生活援助事業に取り組んでいる。グループホームを退去された利用者が慣れない地域での生活に不安や困難なことはないか、月に数回以上自宅を訪問して、地域での生活に適応できるように支援を行うサービスである。今年度は1名の契約者があり、地域での生活支援を行っている。

#### (2) 短期入所

坂之上向原、谷山中央通り、谷山東麓、各1名で7年目に入り、より充実したサービス提供に努めたい。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

#### (1) 利用者の人権を尊重し、個人の尊厳を守る安心・安全なサービスの提供

- ・職員連絡会や支援会議で基本理念の唱和や人権ハンドブックの読み合わせを行った。
- ・職員連絡会や支援会議でワンポイント研修を行った。

#### (2) 良質で適正なサービスの提供と質の向上に向けた体制の整備

- ・サービス提供方針を明確化し、各ホームで統一したサービスを行うように共通理解を図った。
- また、主任、サビ管、世話人管間連携を密にし、報連相を徹底させた。

#### (3) 研修の充実

- ・気になる利用者の現状把握および適切な支援のために、職員研修を実施するとともに、職員連絡会等にもワンポイントの研修を行った。また、利用者理解や支援技術の向上のために必要に応じて住居会議を行った。今後も更なる支援サービスの質とスキルアップに向けて研修を充実

させる必要がある。

#### (4) 地域との連携を重視した利用者支援

- ・新型コロナウイルス感染症に注意して、地域での社会生活が充実できるように一人一人に合わせた支援計画を設定し、サービスに反映させて生活の質を維持・向上できた。

### II 社会に対する基本姿勢

地域での社会生活を充実させるために、地域の理解・協力を得るために公民館に加入し、ボランティア活動にも参加している。また、社会福祉施設としての責任を果たすため、公益的な取り組みを推進し、生活困窮者等への住居と食事を提供している。

### III 福祉人材に対する基本姿勢

#### (1) トータルな人材マネジメントの推進

- ・機会ある毎に社会福祉施設としての、経営理念を確認し、職員全体に周知することができた。
- ・業務の標準化を図るとともに、スピード感をもって業務を推進するよう周知徹底を図った。

#### (2) 人材の定着と確保

- ・職場環境の改善と人材の育成を図るために、支援会議や住居会議、職員連絡会等で情報の共有やワンポイント研修を実施することができた。今後、世話人を継続的に確保するとともに社会福祉施設の職員としての研修を充実させることが課題である。

## 3 施設が重点的に取り組んだもの

### I 本体事業について

#### (1) 支援会議と研修の実施（職員の資質の向上）

- ・昨年度から支援会議を実施しており、各ハウスで気になる利用者について、サビ管、世話人等から意見を出してもらい、協議・情報共有することにより、今後の対応策を検討し、支援の充実に努めている。毎回具体的な支援策や支援方針が出されるので、各ハウスでの支援に活かされている。また、同時に研修を実施し、人権擁護や障害の特性、新型コロナウイルス感染症予防等、世話人の支援技術の向上を図っている。職員の意識改革、資質の向上は継続的課題である。

#### (2) 利用者確保と施設の整備

- ・サポートハウスはここ3年、入居者が減少してきた。本年度の新規利用者は2名である。ハウスの稼働率を高めることが大きな課題である。各学校への広報活動の充実と世話人の支援技術の向上を図るとともに施設の整備が行い、選ばれるグループホームになるように運営していくことが大切である。また、ウィズやしろやまの風との連携を深めて利用者確保に努めたい。

#### (3) 新型コロナウイルス感染予防の徹底

- ・ここ2年は新型コロナウイルス感染予防を徹底してきた。利用者、職員とも感染者はいないが、感染した場合のゾーニング等の具体策の周知を図るとともに、今後も予防を徹底していきたい。

### II 付帯事業等について

#### (1) 地域公益活動として生活困窮者等への支援の実施

- ・平成28年11月から地域公益活動として生活困窮者等への支援を行っている。今年度も5名の方に短期間ではあるが、食事とセルフサポートハウスの1室の提供を行うことができた。

#### (2) 関係機関との連携

- ・新型コロナウイルスの感染防止のため、各学校や市役所、各事業所や関係機関との連携を深めることができなかつた。今後はより関係が充実できるように準備をしていきたい。

4 資料

(1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議 (支援会議)	年12回	世話人・サビ管・日中支援員・世話人	事故やヒヤリハット報告、月行事・施設外活動等の確認、研修会・各種会議への参加報告、特に気になる利用者の支援についての検討
個別支援計画見直し会議	年12回 (各GH)	サビ管・支援員・世話人	利用者の個別支援計画作成におけるモニタリング及び原案に対する検証・見直し
調整会議	年0回	施設長・主任・各ハウス代表	事業所を超えたハウス内の課題解決について協議する会議

(2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
アンケート	年1回	利用者全員	「住居での生活の現状と将来の生活設計について」

(3) 見学者、ボランティアの受け入れ対応

分類	人数	対象	主な目的・内容
見学者	14人	学校生・一般	GHや法人の取り組みへの理解
体験入所	3人	入居検討者	GHでの生活の実地体験

(4) 地域交流・地域貢献

分類	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年0回	地域住民	谷山ふるさと祭りや地域の夏祭り、運動会等に参加し、町内会との交流を通して施設や利用者への理解・啓発
地域貢献	年12回	地域住民	廃品回収や清掃活動を通しての地域貢献
その他の交流	年12回	既存会員	地域スポーツクラブへの加入し練習や試合への参加 (競技種目：サッカー、バドミントン、バスケットボール、卓球)

※ 地域公益活動（かごしまおもいやりネットワーク事業への参加）  
生活困窮者やDV被害者への住居の無償提供

(5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修名	実施回数	対象	主な目的・内容
GH内研修	年8回	サビ管・日中支援員・世話人	支援技術や生活指導についての意思統一と支援スキルアップのための研修、社会福祉制度や個別支援計画策定のプロセスなどに関する研修
外部研修	年9回	全職員の中から人選	社協、知協、行政などが実施するGH、社会福祉に関連する研修に職員を積極的な派遣

(6) 人材育成

資格名	分野	取得数	主な目的・内容
介護支援専門員	制度	0人	資格取得

# 令和3年度 しろやまの風 事業報告

## 1 施設総括

### I 本体事業について

しろやまの風の特徴である「しろやま STYLE」の充実化を昨年度に引き続き掲げ、利用者個々の特性に応じたコース編成の見直しと送迎の効率化、サービス内容面の強化と共に、各種会議の効率的運営、および職員個々における支援技術のスキル向上、働き方改革に伴う業務の効率化など施設の運営面に至るまで、「しろやまの風らしさ」の構築を継続した年であった。

なお、今年度は送迎時のステーションで利用者が自分で降車したことに気づかず、発車してしまうという確認不足からの事故が発生した。危機管理体制を再度見直し、送迎時のチャイルドロック及び乗車降車時の人数確認を運転手と添乗及び見送り職員が共に行い、再発防止の徹底を図っている。

今後も、更なる「しろやま STYLE」の確立と充実化を図る事により、利用者の意思決定を尊重した更なるサービスの提供および安全管理面の徹底等、ハード面を含めた質の向上に繋がるように取り組んでいきたいと考えている。

児童関係では放課後等デイサービスガイドラインに沿った運営に取り組み、職員自己評価及び保護者等アンケートの結果を踏まえた施設運営と家族支援等にも必要に応じて改善を図った。また、新規利用者対応を含めて効率的な送迎ルートの変更にも取り組み、利用者の利用日数の増加や新規利用者獲得を目指したが、大きな成果には繋がらない状況であった。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

- ・「しろやま STYLE」の一環として生活介護事業利用者の特性や個性を尊重し、ご本人・家族の意向を反映し、特性に合わせたコース体験及び変更を行った。また、働く事への関心の高い方に対しては、就労継続支援 B 型でミドルコースとして取り組み定着に繋がった。その結果、利用者の特性や個々の目標に合わせた活動設定や環境の提供が可能となったことで、利用者の情緒安定や意欲にも繋がった。今後は柔軟なコース活動選択を計画的に進め、段階を踏まえた移行に取り組んでいきたい。
- ・放課後等デイサービスでは、前年度に引き続き利用者の年齢層と活動内容に合わせた小グループ化編成をさらに進め、取り組みやすい環境での活動の充実を図った。また、より効率的な送迎ルートの変更を行うことにより、便数減と車両事故の減少に繋げることができた。
- ・家族会については、毎年事業所説明会を年2回実施していたが、今年度も新型コロナの影響で開催ができなかった。しかし、日々の連絡帳や送迎時の情報交換に加え、年度途中に導入した連絡アプリの効果的な活用により連絡体制の充実が図れ、相談への誠実な対応を行うことができた。
- ・新型コロナウィルス感染症においては、利用者家族内感染が発生したものの、日々の感染予防対策への取り組みが徹底できたことで、事業所内の他利用者、職員への感染拡大を防ぐことができた。しかし、利用者陽性時の利用者家族、関係機関、併行利用先等との迅速な対応については反省点があった。今後も感染防止対応マニュアルに沿った対応を継続していく。
- ・より良い施設運営や利用者支援の向上を図るために、ケース会議、チーフ会議、企画運営会議と段階的に会議内容の質を高め、より建設的な意見が出る体制づくりに努め、事業所の改善点やサービスの質の向上に向けた方向性を確認した。
- ・第三者評価の結果に準じた改善項目の検証と次回の受審に向けた改善計画や資料作成を今後も取り組んでいく。

- ・放課後等デイサービスガイドラインに則した自己評価を実施し、評価結果をホームページに公開した。

## II 社会に対する基本姿勢

- ・コロナ禍で希望者も少ない中で、感染対策を配慮し実習生、産業現場実習生の受け入れ、リモートによる高校生への講義を行った。
- ・小屋宇都地区町内会活動は、清掃活動に参加することで情報交換の場にも繋がり、高齢者の多い地域での職員の活躍に感謝された。
- ・毎年、地域住民との交流の機会として実施している「地域交流 in しろやま」は、昨年に続きコロナ禍で中止となった。高齢者や施設利用者の楽しみの方として、コロナ禍でもできる方法や内容を検討していく必要がある。
- ・コロナ禍で関係機関との意見交換が中止になる中で、状況に応じた他事業所との担当者会議等での連携により、利用者個々の情報共有を図ることができた。

## III 福祉人材に対する基本姿勢

- ・月1回の事業所内研修では、「支援理論・支援実践・支援技術・危機管理」を主とした経験年数に応じた研修を実施し、法人内研修には新任職員研修、中途職員研修に各該当者が参加した。また、強度行動障害研修、サビ管研修等にも中堅職員が参加し、スキルアップに努めた。
- ・利用者支援の強化を目的に、施設内で「実践事例報告会」を11月に実施した。各部署で実践した支援方法とその結果を報告し、情報共有を図った。また、法人全体の形態ごとの発表もオンラインにて視聴し、他事業所の取り組みを参考にすることができた。
- ・資格取得を目指して取り組んだ職員が数名いたが、国家資格の介護福祉士に1名が合格した。

## IV マネジメントに対する基本姿勢

- ・「しろやま STYLE」を軸とした各コース間の連携は、利用者本人の希望により柔軟に活動場所や内容を変更して実施することができた。今後も計画的、継続的なコース間連携による活動提供を行っていく。
- ・週案作成により、日々の食事支援や休憩時間取得を円滑に行うことができ、定着してきた。
- ・日々のコース内職員の打ち合わせが定着し、ケース会議・チーフ会議・企画運営会議で支援方法等の周知を図ることで、全職員への共有化へ繋がった。
- ・また、新任職員等へは、事業所内研修や法人研修を通して支援理論等を伝えているが、支援技術と連動したスキルアップまでには至っていない。
- ・中長期計画に基づき、全職員で自事業所の強み弱みの把握に努め、内部環境の分析を基に改善に努めた。

## 3 施設が重点的に取り組んだもの

### I 本体事業について

- ・ケース会議、チーフ会議、企画運営会議等の事業所内会議のシステム化を図ることができた。
- ・計画的な感染症予防対策の徹底と、月末点検による安心・安全なサービスの提供を実施することができた。
- ・自事業所の強み・弱みを把握し、次回の第三者評価受審に向けた改善のための取り組みを行うことができた。
- ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作り、質の改善を図った。
- ・放課後等デイサービスガイドラインに沿った運営に取り組み、職員自己評価及び保護者等アンケートの結果を踏まえた施設運営と家族支援等にも必要に応じて改善を図った。

## (1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議	年3回	職員全員	経営方針への参加、職務分掌の周知、月行事、活動等の調整等
ケース会議	年24回	関係職員 多機能・放デイ	個々のケースについて実態の把握と支援内容、方法を共有する会議
チーフ会議	年12回	各部署チーフ	各部署を超えた情報共有の徹底、職員意見集約における支援方法の確認
企画運営会議	年24回 (月2回)	施設長・主任・ 各部署チーフ	施設内の課題、困難事例の対応策検討、支援内容充実、施設の自己評価と分析改善等
食に関する 検討会	年12回 (月1回)	施設長・副施設長・ 栄養士・委託業者・ 各部署代表・利用者	より良い食事提供のための会議
自治会	年24回 (月1回)	利用者・ 生活保護・就B	利用者の自治活動と経営方針の伝達理解、意見・要望の収集

## (2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年2回	全員	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする
アンケート調査 (QCサービス)	年1回	利用者家族	サービス向上のための資料とする

## (3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分類	人数	対象	主な目的・内容
大学・専門学校・ 高校の実習生	35人	資格・免許希望者	社会福祉士、介護福祉士、保育士、 教員免許取得の為の介護等体験
ボランティア	15人	中学生以上	開かれた施設づくり・障害者理解の推進
見学者	50人	一般・民生委員・児童委員	利用希望者・地域交流・施設理解
現場実習・体験	80人	養護学校高等部等	進路決定・施設PR・地域貢献
職場体験	15人	中学生・高校生	障害者理解・後継者育成

## (4) 地域交流・地域貢献

分類	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年15回	地域住民・ 利用者家族	県・市福祉協会主催行事への参加、町内会イベント参加、スポーツ大会、地域交流inしろやま、イオンレシートキャンペーン
地域貢献	年10回	地域住民・ 利用者	清掃ボランティア、ペットボトルキャップ収集・寄贈、 触法者の援助・支援、地域訪問（独居世帯等）

## (5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修分野	主な目的・内容
保護者研修	保護者と共に課題を共有し、支援の在り方を学ぶ
新任職員研修	新任職員の育成、利用者・施設・業務理解の促進
施設職務研修	衛生管理、権利擁護、日常業務、社会資源、制度理解の促進
支援理論研修	視覚的構造化、障害特性に合わせた支援方法の理解
支援技術研修	コミュニケーション技術、介護技術、面談技術の獲得
事故防止研修	危険予知訓練（KYT）、運転技術向上、薬の副作用理解、リスクマネジメント
支援実践研修	支援成功事例の収集と、支援実践技術の獲得

## (6) 人材育成

資格名	分野	受検者数	主な目的・内容
社会福祉士	制度	1人	資格取得
介護福祉士	制度	1人	資格取得
保育士	制度	1人	資格取得
介護支援専門員	制度	0人	資格取得
中型免許	支援	2人	資格取得

# 令和3年度 いこいの丘 事業報告

## 1 施設総括

### I 本体事業について

令和に入りこの2年程、利用者登録数も徐々に伸び定員に近づくことができていた。

今年度に入ると利用者介護度の重度化に伴い特養への入所、持病の悪化での入院が続いた。途中、地域の方から利用希望があり1名は登録できた。しかし、年度の後半になると病状の急変による入院が5件立て続けに発生した。入院後には在宅復帰できないケースが多い為、利用者登録の激減に陥ってしまった。

コロナ禍ではあるが、利用者・職員の感染はなかった。施設利用時だけではなく、自宅で過ごす時間やその他外出、県外帰省者との接触等についても、利用者やご家族から情報収集し身体状況や行動の把握を行い感染症予防対策に努めた。

来年度は、利用者確保が最優先課題となっている。長寿あんしん相談センターとの連携強化や医療機関の紹介で多い「泊りを希望する新規利用者」の受け入れを積極的に行い、利用者確保に繋げていく。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

- ・在宅生活を継続していく上で、定期的にPDCAサイクルを行い支援内容の見直しを図った。
- ・今年度は送迎ルートや危険個所の見直しを行い、事故のリスクを回避する取り組みを行った結果無事故であった。
- ・前年度の反省を踏まえて、同じ内容で事業所内事故や苦情が発生しないように、朝夕のミーティングを活用し職員に危険予知の意識づけを行った。
- ・コロナ禍が続いているため施設外活動は中止しているが、感染予防対策に努めながら利用者満足度を図れるように趣向を凝らした行事の開催やADLや認知機能の維持・向上につながる活動を取り入れた。
- ・運営推進会議を奇数月の第3木曜日に開催予定となっているが、対面での開催は行えていない。また、リモート会議での開催を検討しているが、委員の方々のネットワークの環境が整っていない状況である。そのため、書面をもっての開催となっている。
- ・「サービスの評価」も計画を立てて進捗状況を確認しながら自己評価、外部評価、サービス評価のまとめを行い、関係各機関への提出やホームページの掲載を速やかに行うことができた。

### II 社会に対する基本姿勢

- ・利用体験希望や地域住民の困りごとの相談をいただき、適切な対応を行い関係機関に繋いだ。
- ・木屋宇都地区は高齢化・過疎化ともに進んでおり、年々町内清掃への参加者も減少している。毎年、施設職員が多数参加することで地域の環境美化を担っている。
- ・地域住民との交流の機会として「地域交流 in しろやま」が開催されていたが、去年に引き続きコロナ禍で中止となっている。地域も高齢化・過疎化が進み町内会としての行事が減少しているため、施設が介入することによって地域の活性化が図れるような関わりが求められている。そのため、定期的に町内会会長をはじめ民生委員児童委員、地域の世話役への定期訪問を行い、地域の情報収集や、施設への要望等の聞き取りを行った。
- ・年末には、地域住民の方が手作りの門松を寄贈して下さり、施設の存在を気にかけて下さっている。

### Ⅲ 福祉人材に対する基本姿勢

- ・事業所内研修では、事業所に必要な研修項目を立案し、進行担当を決めて毎月研修を実施している。
- ・各職員が、外部の研修（リモート）に参加することができた
- ・認知症介護基礎研修の義務化が2021年4月から開始され、3年間は経過措置期間となっているが、対象職員2名は今年度中に研修を終えることができた。
- ・介護過程は「アセスメント」「計画立案」「実施」「評価」から構成されているが、職員がその専門性を発揮しながら取り組み、PDCAサイクルとして進められることで、目的と根拠を持った実践事例報告会が行われた。また他の事業所の取り組みを視聴する機会も設けられたので、参考にすることができた。
- ・資格取得を目指して取り組んだ職員もいたが今年度も国家資格を取得した職員はいなかった。

### Ⅳ マネジメントに対する基本姿勢

- ・利用者、家族のニーズと利用者本人のADL面や認知機能を考慮したサービスの組み合わせ・支援の提供を行う事ができた。また、突発的な事案に対しても柔軟かつ迅速に対応することができた。
- ・朝、夕のミーティングを活用し、利用者の状態把握や支援の振り返り等を行い、職員間で情報共有しやすい環境を作った。
- ・中長期計画に基づき、全職員で事業所の強み・弱み等の問題の洗い出しを行った。強みは継続できるように努め、弱みを解消・軽減できるように改善に向けての取り組みを継続中である。

## 3 施設が重点的に取り組んだもの

### I 本体事業について

- ・施設管轄外の長寿あんしん相談センターからの新規依頼や相談があり、信頼関係の構築を図れた。
- ・計画的な感染症予防対策の徹底を行い、事業所内でコロナ罹患者は出なかった。また、送迎ルートや危険箇所の見直しを行うことで、車両事故や事業所事故を防ぐことが出来た。
- ・利用者の健康状態の把握し、速やかに医療に繋げることで重症化を防ぐケースがあった。
- ・利用者確保に向けて、長寿あんしん相談センター・医療機関・居宅介護支援事業所へのアプローチを行った。そのうち1件は新規利用に繋がり、退院後に利用希望されている方が2件の予定となっている。

4 資料

(1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議	年3回 (4・10・3月)	職員全員	経営方針への参加、職務分掌の周知、月行事、活動等の調整等
ケース会議	24回 (月2回)	職員全員	個々のケースについて実態の把握と支援内容、方法を共有する会議
食に関する検討会	12回 (月1回)	施設長・主任・栄養士・委託業者・部署代表・利用者	より良い食事提供のための会議
運営推進会議	6回 (奇数月)	理事長・施設長・有識者・地域住民・利用者	提供しているサービスの内容等を明らかにすることでサービスの質の確保を図る為の会議（外部評価実施）

(2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年2回	全員	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする
アンケート調査 (QCサービス)	年1回	利用者家族	サービス向上のための資料とする

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分類	人数	参加者	主な目的・内容
大学・専門学校・高校の実習生	5人	資格・免許・海外研修生	社会福祉士、介護福祉士、介護支援専門員、福祉研修教員免許取得の為の介護等体験
ボランティア	10人	中学生以上	開かれた施設づくり・障害者理解の推進
見学者	15人	一般・民生委員・児童委員	利用希望者・地域交流・施設理解
職場体験	3人	中学生・高校生	障害者理解・後継者育成

(4) 地域交流・地域貢献

分類	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年10回	地域住民・利用者家族	町内会イベント参加、地域ケア会議、町内会総会参加、スポーツ交流会、町内会グランドゴルフ大会
地域貢献	年10回	地域住民・利用者	清掃ボランティア、地域訪問

(5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修分野	主な目的・内容
多職種連携会議	包括ケアシステムの構築
地域ケア会議	困難事例へのアプローチ
小規模多機能ホーム連絡会	地域福祉の資質向上
法人内研修（全員参加）	職員の資質・専門性の向上
施設内研修（全員参加）	職員の資質・専門性の向上
ケース会議（全員参加）	認知症の理解・専門性の向上

(6) 人材育成

資格名	分野	人数	主な目的・内容
認知症サポーター養成	制度	1人	講師養成
認知症介護基礎研修	制度	1人	養成講習
介護支援専門員	制度	1人	資格取得

# 令和3年度 ときわの丘 事業報告

## 1 施設総括

### I 本体事業について

入所者25名でスタートし、開所2年目の目標は入所者定員50名を達成することであったが、残念ながら目標達成には至らなかった。入所者は開所から35名増えているが、反面ADLの低下に伴う身体機能の低下が顕著に表れた方の高齢者施設や介護施設への転居のための退所であったり、保護の必要がなくなった方の退所であったりなど20名の退所があった。3日から3か月程度の短期の保護入所が多いのも救護施設の役割であることを考えれば退所は致し方のないことであろうと考えるが、経営を考えた時、入所者確保は最も重要な課題である。

新型コロナウイルス感染症の間隙を縫って入所者確保のため離島を除く県内各福祉事務所全てを訪問し救護施設の紹介を行ったが、福祉事務所職員の中に救護施設が存在が浸透していないことに驚くと共にPRの必要性を改めて痛感した。また、福祉事務所だけではなく、生活困窮者のために宿泊場所の情報提供を行っている民間の定着支援機関等との連携ができたことは、今後につながる大きな成果であったと考えている。入所してくる方々の大多数は福祉事務所からの相談ではなく、民間の病院や施設であることも判明した。各病院から退院後一人での生活が難しい方の受け入れ先として当事業所に相談件数が増えてきたことや、刑余者の出所後の一時入所施設草牟田寮との連携は双方に取って意義のあることであった。今後も連携を深める取り組みを丁寧に行っていかなければならない。

これまでコロナ禍のため、感染防止対策の観点から外との接触を極力避けてきたが、今後はコロナ感染症の状況を勘案しながら開かれた救護施設を目指していかなければならないと考えている。そのことが入所者の精神的なストレスケアにも繋がると確信している。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

#### (1) 利用者本位の福祉サービス

- ・生活に困窮し自立した生活が難しい状況の中で生きている方々に、安心と安らぎの場を提供すべく入所者の権利擁護を遵守しながら日々の活動を支援してきた。
- ・入所者の特性や個性に合わせた活動環境を提供し、情緒の安定や意欲付けを図った。
- ・社会復帰に向けた仕事に対する意欲付けのため、就労系の事業所を捜し通所を促している。現在2名の方が通所を行っている。

#### (2) 新型コロナウイルス感染症対応

- ・施設内へのウイルス侵入防止として業者専用ブースを設置し、そこ以外での対応を禁止した。
- ・万が一感染者が出た場合を想定し、隔離室を設けた。
- ・家族の面会については、感染症対策を最大限施し、短時間で少ない人数、広い空間での実施により入所者・家族双方の心の安定を図ることができた。
- ・入所者一人ひとりに不織布マスクを配布し、施設内でも着用を推奨して感染症予防に取り組ん

だ。また、1日2回の入所者・職員による消毒の実施と1日数回の換気の徹底を図った。その他必要な場所への空気清浄機や消毒液の設置、一日3回の検温を実施することにより、感染症予防に努めた。

- ・災害時の事業継続計画（BCP）を策定し、福祉として途切れない事業展開を継続する体制を整えている。

## II 社会に対する基本姿勢

### (1) 地域貢献

- ・触法（障害者）の社会復帰に向けたボランティア受け入れについては依頼がない状況である。
- ・木屋宇都地区の町内会活動（清掃活動）・グラウンドゴルフ場清掃活動へ参加し、地域の中の事業所としての役割を担った。
- ・健康作り活動として地域の散歩を行っているが、その際道路のゴミや空き缶拾いを行っている。
- ・しろやまの風、いこいの丘で例年開催している「地域交流 in しろやま」に参加する予定であったが、こちらも新型コロナウイルス感染症のため中止となった。

## III 福祉人材に対する基本姿勢

### (1) 会議・研修等

- ・より良い施設運営や利用者支援の向上を図る為に、毎日16時から短時間の度引き継ぎとして、入所者の状態確認や事業所の取り組みの方向性を確認した。
- ・九州救護施設協議会主催の職員研修にリモートで参加し、職員のスキルアップに努めた。
- ・資格取得講座への積極的な参加を行った。
- ・職員会議・施設内研修・ケース会議を月1回開催した。
- ・法人内研修への全員参加を徹底した。

## IV マネジメントに対する基本姿勢

- ・一人ひとりが福祉の専門職であることの意識付けを行った。
- ・入所者一人ひとりの心情に寄り添った生活サポートを行った。
- ・集団生活の場であることを意識した生活サポートを行った。
- ・新型コロナウイルスを事業所内に持ち込まないことを徹底した。
- ・給食業者との綿密な連携を行った。
- ・職員への報・連・相を徹底した。

## 3 施設が重点的に取り組んだもの

- ・関係機関・施設・病院等との積極的な協力体制の構築が図られた。
- ・50名定員確保を最重点目標として取り組んだが、確保できなかった。
- ・救護施設職員としての自覚の徹底をさらに進めなければならない。
- ・公的監査に対しては指摘事項もなく無事に終えることができた。
- ・入所者同士のコミュニケーションをさらに醸成していかなければならない。
- ・新型コロナウイルス感染症予防対策は徹底できた。
- ・敷地内環境整備（ヤンバルトサカヤスデ駆除）には、いまだ苦慮している。
- ・救護施設として個別支援計画の充実を図った。

#### 4 資料

##### (1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議	年3回	職員全員	経営方針への参加、職務分掌の周知、年間反省異動発表等
食に関する検討会	12回 (月1回)	施設長・主任・ 栄養士・委託業者・ 部署代表・利用者	より良い食事提供のための会議
自治会	12回 (月1回)	利用者	利用者の自治活動と経営方針の伝達理解、意見・要望の収集

##### (2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年2回	全員	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする
アンケート調査 (QCサービス)	年0回	利用者家族	サービス向上のための資料とする

##### (3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分類	人数	対象	主な目的・内容
大学・専門学校・ 高校の実習生	0人	資格・免許希望者	社会福祉士、介護福祉士、保育士、 教員免許取得の為の介護等体験
ボランティア 見学者	0人 42人	中学生以上 一般・行政・関係機関	開かれた施設づくり、生活困窮者理解の推進 入所希望者、施設理解
現場実習・体験	0人	養護学校高等部等	進路決定、施設PR、地域貢献
職場体験	0人	中学生・高校生	救護施設理解、後継者育成

##### (4) 地域交流・地域貢献

分類	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年0回	地域住民・ 利用者家族	県・市福祉協会主催行事への参加、町内会イベント参加、スポーツ大会、風マーケット、イオンレシートキャンペーン、活動発表会
地域貢献	年2回	地域住民・ 利用者	清掃ボランティア、ボトルキャップ収集・寄贈、 災害時の援助・支援

##### (5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修分野	主な目的・内容
救護施設理解研修	保護者と共に課題を共有し、支援の在り方を学ぶ
新任職員研修	新任職員の育成、利用者・施設・業務理解の促進
施設職務研修	衛生管理、権利擁護、日常業務、社会資源、制度理解の促進
支援理論研修	視覚的構造化、生活困窮者特性に合わせた支援方法の理解
支援技術研修	コミュニケーション技術、介護技術、面談技術の獲得
事故防止研修	危険予知訓練（KYT）、運転技術向上、薬の副作用理解、リスクマネジメント
支援実践研修	支援成功事例の収集と支援実践技術の獲得

##### (6) 人材育成

資格名	分野	受検者数	主な目的・内容
社会福祉士	制度	0人	資格取得
介護福祉士	制度	0人	資格取得
介護支援専門員	制度	0人	資格取得

# 令和3年度 サニーキッズ 事業報告

## 1 施設総括

### I 本体事業について

令和3年度は、新規採用者3名、異動者1名が加入し、パート2名を含め13名でスタートしたが、途中10月から1名増えて最終的には14名の陣容で放デイと児発を運営した。振り返ると前年度に引き続き、今年度もまたコロナ旋風に毎日一喜一憂しながらの運営であったと言っても過言ではなかった。

児発、放デイ共に何とか持ち堪えたとは言え、新型コロナウイルスの波は日増しに大きくなり、後半には施設を閉じるかどうか悩む毎日であった。

また、児発は4月当初23名でスタートしたが、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、併行利用を取り止めるケースが出始め、利用率・稼働率が漸次減少し一向に回復状態に戻らず、そのまま定着してしまった。

放デイも24名でスタートし、定員に近い利用率をコンスタントに維持し、児発の不足部分を補いながら何とか前半を乗り切ったように思えたが、新型コロナウイルス感染防止の対応を最優先として取り組まざるを得ない1年となったため、外部講師の招へいは勿論、行事、研修等での取り組みが思い通りできず、全て規模縮小または変更・中止となった。

一方で消毒、検温、空気の入替え等の他に、さらに遊具等の消毒や乾燥を繰り返す業務を追加し、職員の負担増となった。また新型コロナウイルス感染症対応の一環として、在宅支援の導入を計画したが、様々な課題が見つかり如何に準備段階での計画が甘かったか反省する事も多かった。

次年度こそは健全な運営の中、家族・地域支援をはじめ、人材育成まで多様な活動が発揮でき信頼される施設運営の充実を図りたい。

### II 付帯事業について

#### (1) 延長支援

- ・児発に導入して2年目、家族への理解も浸透し予想通りの利用契約数になっているが、職員のスキルや専門性等、資質向上を図りながら負担を如何に軽減するかが今後の課題である。

#### (2) 在宅支援

- ・新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、児発と放デイに在宅支援を導入したが、取り組む段階になってから課題が発生し計画通り実施できなかった。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

- ・理念で謳ってある利用者本位のサービスを日々の事業展開の中で、常に具体例を示しながら具現化に努めたが、組織としての同一歩調が難しかった。

### II 社会に対する基本姿勢

- ・関係機関への派遣等、最大限取り組んだが、新型コロナウイルスの影響もあり思い通りに実践できなかった。地域福祉の視点は今後も大事にしたい。

### III 福祉人材に対する基本姿勢

- ・発達支援に対する専門性、家族対応、支援スキル等、必ず家族と接する環境にあり、言葉遣いや身だしなみ、挨拶まで社会人としての基礎基本の育成に努めた。
- ・視野の広い福祉人材の育成のため、保育士資格取得の奨励を勧め成果が上がりつつある。

### IV マネジメントに対する基本姿勢

- ・心の通い合う支援サービスづくりでは、これまでの経験を生かしてより充実した支援計画で実践を期待していたが、計画と実践に乖離が見られた。放課後等デイサービスでは、継続の利用者が多いため、環境適応が早く利用者の成長につなげることができた。また児童発達支援では、延長支援を導入したが予想以上に利用希望者が多く7割に達し、家族のニーズを取り入れた形になった。

- ・安心、安全で快適な環境づくりでは、公道に接していることや放デイは外階段を利用していること等から、利用者の安全管理を最優先課題として、送迎時の飛び出し防止、落下防止のためご家族へ絶えず口頭及び文書で安全意識の啓発を促しながら、網で飛び出し防止柵、階段の落下防止壁、さらに屋根を取り付けて雨天時の乗り降りをより快適にして、ご家族の不安も解消した。

### 3 施設が重点的に取り組んだもの

#### I 本体事業について

- ・昨年に続き、児発の利用者確保を最大課題として職員へも周知して取り組んだが、多様化するニーズを汲み取れず改善できなかった。次年度はさらに厳しくなると思われる。

#### II 付帯事業について

- ・開設5年目ではあるが、昨年に引き続き事業所としての基礎固めに取り組んだ。まず、4月の職員会議で、施設長としての基本的な考え方や責務（①支援活動の充実、②働きやすい職場環境づくり、③利用者の安全管理）等について理解を求め、次のことに重点的に取り組んだ。

##### (1) 支援活動の充実（資質向上）

- ・支援の充実には職員の資質向上が必須であることを基本に、職員数が少ないという点も生かして、パート職員も含めて、コロナ禍の中で外部に頼らずOJTによる指導伝達の徹底を図り、外部研修の不足をカバーした。
- ・定員10人、当然限られた人数での運営でより充実した支援態勢を生むにはチームサニーキッズとしての業務遂行が重要であり、児発・放デイお互いに協力し合ってこの1年間を乗り切ることができた。
- ・交通量の多い道路に接しており、飛び出し等の事故や不審者侵入対策、送迎時の駐車中のこと等、安全確保が大きな課題となっていたが、本年度は外階段の落下防止工事をはじめ送迎車両の駐車中の事故防止、飛び出し防止の防止ネット柵工事、階段の屋根工事等に取り組み、安心安全な場の確保に努めた。

##### (2) 安定した運営への取り組み

- ・安定した事業所運営に向けて、登録者確保に向けていろんな策を検討したが、コロナ禍の影響、さらに特別支援学校の区割り変更の影響もあって思い通りにはいかなかった。逆に家族のニーズであった利用の延長支援のシステムを取り入れたこと、放課後等デイサービスの効率的利用運営に取り組んだ結果稼働率が伸びて、次年度は多少なりとも安定運営を期待したい。

#### 4 資料

##### (1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議	年12回	正規職員全員	経営方針、職務分掌、行事計画、研修報告、事故や苦情等の協議と情報共有等
計画等検討会議	年12回	各部門ごと実施	利用者個々人の支援計画案について、課題や目標設定等の協議
ケース会議	年12回	各部門ごと実施	利用者個々人の特性や実態を踏まえた支援等の検討
課題検討会議	年5回	施設長・児発管・担当者	支援課題や業務課題について改善策などの協議検討
食に関する検討会議	年12回	施設長・主任・担当者	調理部門と献立内容や課題改善等協議と調整

##### (2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年1回	利用者家族	献立作成やアレルギー対応などの協議
アンケート調査	年1回	利用者家族	児童発達および放課後等デイサービスのガイドラインに基づくサービス内容の検証

##### (3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分類	人数	対象	主な目的・内容
実習生・インターンシップ	実習(2)	資格取得希望者	社会福祉に関する知識や技能を習得し専門職に必要な知識、能力を育てる
	イン(2)		
ボランティア	若干名	学生・一般	コロナ禍の中での取り組みになる為、慎重に対処したい
見学者	29名	一般	

##### (4) 地域交流・地域貢献

分類	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年2回	関係機関	関係機関、事業所との交流
清掃作業	毎月2回	地域住民	施設周辺の奉仕作業の実施

##### (5) 外部研修・関係機関派遣

研修・派遣名	実施回数	分野	主な目的・内容
職員研修(新)	年2回	福祉人材育成	新規採用者2名を派遣
行政事業応援	年6回	発達支援	行政が主催する発達支援事業の応援

##### (6) 人材育成

資格名	分野	受検者数	主な目的・内容
保育士	制度	0人	福祉人材として資格の複数取得を目指す

# 令和3年度 あゆみ 事業報告

## 1 施設総括

関東に事業所を開設して5年が経過し、6年目となる令和3年度は新卒1名を加えスタートした。年度途中で既存の職員2名の退職があり、新たにパート職員が1名加わった。

新型コロナウイルスが猛威を振るい、4月に3回目の緊急事態宣言、1月に蔓延防止等重点措置が発出される状況下で、感染対策を講じサービス提供を行った一年であった。令和2年度は、ウイルスを持ち込ませないことを中心に感染対策を講じていたが、都内での感染者数が激増する中、持ち込ませない対策は継続しつつ、事業所内で感染者が発生した場合の感染拡大させない取り組みを中心に感染対策の徹底を行った。しかし、換気における窓の開放時や保護者の児童送迎時について騒音に関する苦情が、4月と10月に2回寄せられ、可能な範囲内での感染対策を講じた。感染状況を捉えながら、通常通り行うことができる行事等には、積極的に取り組んだ。10月には、縮小した形で運動会にも取り組み、無事に終えることができた。3月には利用児童の新型コロナウイルス感染があり、利用児童・職員が濃厚接触者となり、1日の休園を行い、その後は在宅支援の提供を行った。感染対策により、クラスター発生には至らなかったが、在宅支援体制が職員全体で共有されていないという課題も判明した。保護者への申し送りに関しても大きく制限され、職員には端的にかつ的確に伝えるスキルが求められた。職員ごとに申し送りの内容が違うことを防止するために、申し送り前に内容の共有を行った。

運営に関しては、令和2年度の終わりに9名が就学を迎え、利用終結となった。それに伴い、2月から6月にかけて9名の新規児童の受け入れを行った。新型コロナウイルスの影響もあり、昨年度と同様受け入れ期間を延長する形で対応を行っている。

発達支援については、個々に応じた発達検査（スクリーニング検査）を活用し、専門性の高い良質なアセスメントの実施に努めた。アセスメントの質が向上することで、家族支援や個別支援計画の内容を充実させている。

家族支援については、年度前半には、父親向けのペアレントトレーニングを行っている。普段参加できない父親もペアレントトレーニングに参加することで、より保護者への療育の理解を深めている。また全体でのペアレントトレーニングは今年度4回予定していたが、2月は新型コロナウイルスの感染拡大の影響があり、実施できておらず合計3回の実施となっている。

地域支援については、区内の発達ネットや研修への参加を予定していたが、新型コロナウイルスの影響で開催されず、参加できていない。また幼稚園及び保育園への訪問も制限され実施することができなかった。見学数も年度を通して3回の実績となっており、新型コロナウイルスの影響を受けている。

職員育成及び専門性の向上については、日々の現場支援の中でOJTを実施しており、様々な状況において職員間での共通した支援に取り組むことができる体制づくりを行った。また入職2年以内の職員に、月単位でリーダーの役割に担ってもらい、職員一人一人のスキルアップを図った。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

- ・事業所玄関に掲示板を設置することで、保護者への情報共有、理解を細やかに行った。またそれを基に追加資料の配布、口頭での説明を行い、より短時間での申し送りを目指した。
- ・保護者から受けた困りごとや要望に対しても、職員内で共有を図りすり合わせを行うことで、伝え漏れを防いだ。
- ・日々の支援の中で見つけた破損等については、児童への危険が伴わないように応急的に処置を行い、計画的に本部へ修理の依頼を行っている。また美化点検を定期的に行い、利用環境整備を行った。

### II 社会に対する基本姿勢

- ・情報に関して、研修を行うことで管理徹底を行っている。またSNS等による個人情報の取り扱いに関しても、利用者を預かる職員としての立ち振る舞いを求め、前提として個人情報を侵害してしまう状況を現場において作らない環境設定を行い、対処している。

- ・法人としての ICT の導入に伴い、その利便性を学ぶと同時に危険性についても職員一人ひとりへ周知を行っている。

### Ⅲ 福祉人材に対する基本姿勢

- ・令和 2 年度新規事業への取り組みに伴い、既存の職員 2 名が異動になる中で、令和 3 年度は採用 2 年以内の職員 2 名の育成を行った。
- ・現場支援における対応等は、もちろん主任不在時の対応も求められるため、保護者対応等の育成も取り組んだ。
- ・職員の持つ専門的な資格を活かし、それらの視点から意見交換を行うことで、職種間での連携を行っている。現場業務に関する意見交換は、勤務形態関係なく意見交換を行うことで、より多角的な検討を行っている。
- ・期待する職員像とそれらを実現する取り組みとして、事業所内で次を担い、法人スケールで新たな取り組みを行うことのできる人材育成を目指した。
- ・新型コロナウイルスの影響もあり、周辺地域の学校への直接的な取り組みは制限されたが、コロナ収束後、積極的に情報発信に取り組めるように、周辺地域の学校情報の集約を行った。

### Ⅳ マネジメントに対する基本姿勢

- ・法人理念や事業所の基本方針・運営方針は研修を通じて周知を行っている。また、今年度は新型コロナウイルスの影響もあり、第三者評価の受審を行うことができなかったが、いつでも受審できるように事業所内での勉強会等に努めている。またそれらの準備を進める中で、事業所内の弱みを新たに見つけ出し、全職員で検討を行い改善に努めた。

## 3 施設が重点的に取り組んだもの

利用者及び家族への説明では、事業所としての考えを保護者にしっかりと伝えるために、文章だけでなく口頭でも説明を行った。また伝える側の意図と受け取る側の受け取り方によって、理解度や納得度が変わってしまうことがあったので、それぞれの受け取り方や理解の仕方に合わせた個別での適切な伝え方に取り組んだ。

保護者へ説明を行う際に、職員内での共有を図り伝えているが、その中での共有・理解に時間をかけてしまっている課題が判明したため、ホワイトボード等を利用し、より迅速で的確な情報共有を行った。

業務の流れを見直す機会として、全員出勤の際等その都度話し合いを設けている。またこれまで取り組んできたことに関しても、環境の変化があり取り組みづらくなった際は、改めて職員全員で話し合い共有することで新たな取り組みを行うことに努めた。正規職員、パート職員また資格所有者がそれぞれの視点で意見交換できる環境が整われており、効率的に業務に取り組むことができた。

採用 3 年以内の職員へのフォローアップとして、職員会議を通しての定期的なフォローアップだけでなく、OJT としての様々なシチュエーションに応じて、対応を確認することでより実践的な育成を行った。

第三者評価の受審に関して、新型コロナウイルスの影響で今年度受審することができなかった。事業所内として、今後いつでも受審することできるように体制を整えている。また事業所としての弱みを見つける機会でもあるため、職員内で共有し改善に向けて取り組むことができている。また、支援において一つのことにじっくりと向き合い過ぎてしまい、逆に全体を見失ってしまうこともあるため、職員同士で声掛けを行うことで、全体としてのバランスをとっている。

#### 4 資料

##### (1) 会議等

会議名	実績回数	対象	主な目的・内容
職員会議	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌、年間・月間行事計画、研修報告、事故・苦情等確認と協議
計画検討会議	年24回	各部門にて	利用者個々における通所支援計画案について、課題、目標設定等の協議
ケース会議	年12回	各部門にて	利用者個々の特性や実態を踏まえた支援等の検討
課題検討会議	年12回	施設長・児発管・G長・(担当)	支援業務・運営業務・その他、事業所課題の確認と改善策の検討

##### (2) 各種調査

調査名	実績回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年5回	利用者	アレルギー対応などの確認
アンケート	年1回 (6月)	利用者家族	児童発達支援ガイドラインおよび放課後等デイサービスガイドラインに基づく、サービス内容の検証

##### (3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分類	実績人数	対象	主な目的・内容
インターンシップ	0人	学生・一般	施設の役割、利用者の障害特性等の研修機会、施設と障害をもつ方々のよき理解者育成
ボランティア等	0人	学生・一般	利用者理解とその自立への支援技能の向上、利用者とのコミュニケーションの向上
見学者	74人	一般	利用希望者及び一般の見学者、来訪者

##### (4) 地域交流・地域貢献

分類	実績回数	対象	主な目的・内容
地域交流等	年0回	関係機関等	地域内事業所、関係機関との交流
地域貢献等	年2回	地域住民等	職員による地域清掃

##### (5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修名	実績回数	分野	主な目的・内容
職員研修	年9回	業務	福祉サービス業務、支援実践、発達分野などの技術向上等
防災・避難訓練	年15回	防災	感染症、火災、風水害、地震等を想定した実務的な訓練、不審者対策訓練、総合避難訓練等
外部研修	年0回	支援	支援に関する研修会及び資格取得に関する講習会等
交流研修	年0回	支援	法人内事業所への職員の派遣（スキルアップの向上）
家族研修	年3回	制度等	療育参加、子育て相談、専門職の講義等、併行先、就学先との連携強化と情報収集

##### (6) 人材育成

資格名	分野	実績人数	主な目的・内容
保育士	制度	1人	資格取得
社会福祉士	制度	0人	資格取得
臨床心理士・公認心理師	制度	0人	資格取得

# 令和3年度 高砂発達支援センター 事業報告

## 1 施設総括

### I 本体事業について

高砂発達支援センターが開設し1年6ヶ月が経過した。年度末現在で利用契約は96名となった。毎日定員いっぱい40名の子どもたちで活動ができるようになった。葛飾区においては、療育を必要とする子どもたちの数と受け皿である児童発達支援の事業所数のバランスが取れていないため、今後とも定員いっぱいの状況が続く見通しである。

在籍児童の年齢別内訳は、5歳児18名・4歳児45名・3歳児32名・2歳児1名である。また、在籍園別に言うと保育園54名・幼稚園31名・在籍園無し11名である。平均通所日数は、一人当たり2.4日である。これらのことから保育園幼稚園に併行通園している児童がほとんどであり週2～3日の利用をしている児童が多いと言える。若干ながら併行通園していない児童については毎日利用になるため、大きく二つの群として考えられることになる。この傾向は今後とも続くことが想定される。

### II 付帯事業等について

令和3年度は、公設公営の児童発達支援センターである子ども発達センターを中心にして区内3つの児童発達支援センターが定期的な情報交換の場を設け、それぞれのセンターでの受け入れ児童の概要について協議をしていった。葛飾区から高砂発達支援センターへの要望として、3歳児以上の中重度知的障害児の受け入れを推進して欲しいということと葛飾区内全域を対象にしてほしいということが言われている。

葛飾区との情報交換の場を基にして利用調整会議が設定され、非常に多くの子どもたちの利用の可否を打診されるといった現状がある。

今後は、利用調整の場を設けることの是非を含めて協議していくことになっているため、葛飾区と連携を保ちながら事業運営をしていくことになる。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

#### (1) 人権の尊重

- ・研修における「人権の尊重」や「個人の尊厳」の理解と同時に、支援の場においての人権や対応意識を高めるため、職員ミーティングを通して、支援者全員で支援状況の確認や内容の共有に努め、明日以降の改善に活かす確認をしてきた。

#### (2) 支援サービスの質の向上

- ・契約書の丁寧な説明と丁寧なアセスメントを基本とした。
- ・児童に対しては、KIDS 乳幼児発達スケールやVineland II 適応行動尺度等を基に成長段階を確認し、保護者から得られた情報から子どもたちの発達課題を導いて、支援目標を設定した。
- ・小集団での療育という活動方針により、子どもたち同士の関わりを促していく取り組みをしていった。保育園や幼稚園での大きな集団では見過ごしてしまいがちな細かな変化を増幅することで子どもたちのそれぞれの発達段階に合わせた成長を確認することができた。

#### (3) 地域との関係の継続

- ・子どもたちが併行通園している保育園、幼稚園と相互に情報交換や意見交流等を行った。
- ・高砂地域の町会に参加し町会会員として情報交流等を行った。

## II 社会に対する基本姿勢

### (1) 信頼と協力を得るための情報発信

- ・葛飾区との連携により合同説明会への参加等行い、葛飾区民に対し高砂発達支援センターへの理解を推進した。
- ・高砂発達支援センターHPには、療育活動や食育について積極的に情報を発信した。

## III 福祉人材に対する基本姿勢

### (1) トータルな人材マネジメントの推進

- ・職員朝礼における、「基本方針」「理念」の唱和と、職員会議による内容説明を重視した。
- ・今年度の職員朝礼では、「児童発達支援ガイドライン」及び「知的障害者施設の人権擁護ハンドブック」の読み合せを実施した。
- ・法人内児童支援施設（めばえ、ひこばえ、くにたち、あゆみ）との連携と情報交換を通し、人材育成に活かした。
- ・職員研修（法人・施設内）やケース会議を通し職員育成に努めた。繰り返すことや積み重ねが必要な内容が多く、継続した学びと実践に即した取り組みが必要である。
- ・葛飾区子ども総合センターが事務局となっている地域療育システム検討会にスタッフとして参加し、葛飾版「発達支援パンフレット」の作成に携わった。

## IV マネジメントに対する基本姿勢

- ・計画的に予算を使用するために、執行時のルール（月額：グループ枠及び共通枠）を設けた。また、節電、節約等を通し「コスト」「効率化」を意識して取り組んできた。

## 3 施設が重点的に取り組んだもの

### I 本体事業について

#### (1) 療育プログラムを安定させる

- ・「児童発達支援計画」を根拠とし、集団療育の中で支援内容の5領域（“健康・生活”、“運動・感覚”、“認知・行動”、“言語・コミュニケーション”、“人間関係・社会性”）を活かした取り組みを進めてきた。保護者には、支援内容を「月案」にまとめ伝えてきた。

#### (2) 安心・安全で快適な環境づくり

- ・ヒヤリハットの即共有化を実施してきた。報告書の後日確認ではなく、活動の振り返りの時間や翌日の朝礼において、当日生じたヒヤリハットを報告し、状況の確認と再発防止の対策を確認してきた。
- ・新型コロナウイルス感染症等、感染症対策は対策マニュアルに従い、全職員で対応した。また、2月より週1回の抗原検査を実施することを行い、センターとしての感染対策と職員が自ら感染症を持ち込まないことへの意識を高めてきた。

#### (3) 個人情報の取り扱い

- ・ケース資料及び、記録用写真の所定場所管理、机上整理等、個人情報の取り扱いのルールを決め管理してきた。

### II 付帯事業等

#### (1) ネットワークの構築

- ・葛飾区内各事業所との連携を進めてきた。児童発達支援センター以外の児童発達支援事業所も含めた児童発達支援事業所連絡会に参加し葛飾区の療育拠点としての役割を担ってきた。今後、地域の保育園や幼稚園、児童発達支援事業所から頼られるようなネットワークづくりを目指していく。

4 資料

(1) 会議等

会議名	実施実績	対象	主な目的・内容
職員連絡会	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌、年間・月間行事計画、研修報告、事故・苦情等確認と協議
個別支援計画検討会議	年12回	各グループにて	利用者個々における個別支援計画案について、課題、目標設定等の協議及びモニタリング等
ケース会議	年12回	各部門にて	利用者個々の特性や実態を踏まえた支援等の検討
課題検討会議	年3回	施設長・児発管・G長・(担当)	支援業務・運営業務・その他、事業所課題の確認と改善策の検討
食に関する検討会	年12回	施設長・担当者・調理部門	調理事業所と献立内容等に関する確認と協議

(2) 各種調査

調査名	実施実績	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年1回	利用者	献立作成やアレルギー対応などの確認
アンケート	年1回(6月)	利用者家族	児童発達支援ガイドラインに基づく、サービス内容の検証

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分類	実績数	対象	主な目的・内容
インターンシップ	0人	学生・一般	仕事内容の理解と普及、後継者の育成と獲得
ボランティア等	0人	学生・一般	利用者理解とその自立への支援技能の向上、利用者とのコミュニケーションの向上
見学者	123人	一般	利用希望者及び一般の見学者、来訪者

(4) 地域交流・地域貢献

分類	実績数	対象	主な目的・内容
地域交流等	年5回	関係機関等	葛飾区情報交換会・調整会議等
地域貢献等	年0回	施設周辺等	職員による地域清掃等

(5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修名	実績数	分野	主な目的・内容
職員研修	年12回	業務	福祉サービス業務、支援実践、発達分野などの技術向上等
防災・避難訓練	年12回	防災	感染症、火災、風水害、地震等を想定した実務的な訓練、不審者対策訓練、総合避難訓練等
外部研修	年1回	支援	支援に関する研修会及び資格取得に関する講習会等
交流研修	年0回	支援	法人内事業所への職員の派遣（スキルアップの向上）
家族研修	年1回	制度等	療育参加、子育て相談、専門職の講義等、併行先、就学先との連携強化と情報収集

(6) 人材育成

資格名	分野	実績	主な目的・内容
保育士	制度	0人	資格取得
社会福祉士	制度	0人	資格取得
児童発達支援管理者	制度	0人	資格取得
相談支援	制度	1人	資格取得
公認心理師	制度	0人	資格取得
ペアレントトレーニング	技能	0人	技能習得
知能検査(WISK-4)	技能	0人	技能習得

# 令和3年度 くにたち発達支援センター 事業報告

## 1 施設総括

### I 本体事業について

くにたち発達支援センターが開設し1年6ヶ月が経過した。この間で利用契約は69名となった。その中で退所となった児童は23名いる。退所理由は、就学、保護者の転勤、引っ越し等が理由で、センターの支援に不満があつて退所に至るケースがないのが幸いである。なお、令和3年度末の在籍者数は46名となっている。

現在も国立市及び隣接する市（国分寺市、立川市、府中市、小金井市）在住の方々からの問合せ（施設見学や相談等）が寄せられている。利用希望のある子ども達が多い反面、受け入れる施設の数はまだ少なく、待機している児童がいることがわかる。とはいえ集団療育を希望する児童と同じぐらいの個別療育を希望する児童が多いことも事実である。また、医療的ケアの必要な児童の相談も複数あり、医療型児童発達支援センターを紹介することや、利用希望があるが低年齢のため受給者証の発行待ちのケースが増えている。

また、児童発達支援センターとしての事業所運営や療育計画には法人内既存事業所のレベルには及ばない状況であると感じている。何より利用児童を定数に満たすことができなかつたことは、市民及び関係機関へのPR不足、理解啓発不足と感じている。引き続き、喫緊かつ重要な課題として取り組む必要がある。

### II 付帯事業等について

昨年度は、くにたち発達支援センターの事業開始に併せ、国立市内各関係機関との連携を進めるためにも積極的に各会議等に参加し理解に努めてきた。

今年度は、国立市役所しょうがいしゃ支援課、子育て支援課、子ども家庭支援センターとの定期的な連携（定例会毎月1回）、国立市内各事業所との連絡会を設置し、情報交換の場の実施運営が始まった。新型コロナウイルス感染症対策を徹底し、2月には“事業所フェア”と題して国立市内の事業所が集まり、市民への紹介コーナーや事業所間で知り合える場面を設けることができた。参加者からはとても良い企画、情報が欲しかったため大変参考になったとの評価を頂いた。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

#### (1) 人権の尊重

- 研修における「人権の尊重」や「個人の尊厳」の理解と同時に、支援の場においての人権や対応意識を高めるため、退勤前のミーティングにおいて、支援者全員で支援状況の確認や内容の共有に努め、明日以降の改善に活かす確認をしてきた。

#### (2) 支援サービスの質の向上

- 契約書の丁寧な説明と丁寧なアセスメントを基本とした。
- 児童に対しては、KIDS乳幼児発達スケールやアセスメントを基に成長段階を確認した。保護者から得られた主観的な心配を客観的な発達課題へ整理した。そこで得られた支援課題について検討を重ね、支援目標を設定した。
- 親子分離と集団療育という活動方針により、子どもたち同士の関わりが促されることで、「支援者と遊びたい」とする傾向から、「お友達とも遊んでみようかな」という気持ちが醸成された。更には支援者の促しにより、他児の気持ちを理解しよう、真似してみようとする様子もみられるようになった。

#### (3) 地域との関係の継続

- ・新型コロナウイルス感染症対策のため、近隣にある保育園や施設等の交流、地域住民や自治会等の交流については、実施ができなかった。

## II 社会に対する基本姿勢

### (1) 信頼と協力を得るための情報発信

- ・国立市との連携により、事業所連絡会及び事業所フェアを実施し、くにたち発達支援センターの理解を推進した。
- ・くにたち発達支援センターHPには、療育活動や食育について積極的に情報を発信した。

## III 福祉人材に対する基本姿勢

### (1) トータルな人材マネジメントの推進

- ・職員朝礼における、「基本方針」「理念」の唱和と、職員会議による内容説明を重視した。
- ・今年度の職員朝礼では、「虐待の防止と対応の手引き」及び「保育がうまくいく方法等」の読み合わせを実施した。
- ・法人内児童支援施設（めばえ、ひこばえ、あゆみ、高砂）との連携と情報交換を通し、人材育成に活かした。
- ・職員研修（法人・施設内）やケース会議を通し職員育成に努めた。繰り返すことや積み重ねが必要な内容が多く、継続した学びと実践に即した取り組みが必要である。
- ・国立市子育て支援課が実施する「子育てプログラム」に支援スタッフとして研修に参加した。

## IV マネジメントに対する基本姿勢

- ・計画的に予算を使用するために、執行時のルール（月額：グループ枠及び共通枠）を設けた。また、節電、節約等を通し「コスト」「効率化」を意識して取り組んできた。

## 3 施設が重点的に取り組んだもの

### I 本体事業について

#### (1) 療育プログラムを安定させる

- ・「児童発達支援計画」を根拠とし、集団療育の中で支援内容の5領域（“健康・生活”、“運動・感覚”、“認知・行動”、“言語・コミュニケーション”、“人間関係・社会性”）を活かした取り組みを進めてきた。保護者には、支援内容を「月案」にまとめ伝えてきた。

#### (2) 安心・安全で快適な環境づくり

- ・ヒヤリハットの即共有化を実施してきた。報告書の後日確認ではなく、退勤前の終礼（ミーティング）において、本日、生じたヒヤリハットを報告し、状況の確認と再発防止の対策を確認してきた。
- ・新型コロナウイルス感染症等、感染症対策は対策マニュアルに従い全職員で対応した。また、2月より週1回の抗原検査を実施することを行い、センターとしての感染対策と職員が自ら感染症を持ち込まないことへの意識を高めてきた。

#### (3) 個人情報の取り扱い

- ・ケース資料及び、記録用写真の所定場所管理、机上整理等、個人情報の取り扱いのルールを決め管理してきたが、記録用写真等は所定場所に整理されていないケースもあり、令和4年度より施設内分掌として「情報管理担当」を設けた。

### II 付帯事業等

#### (1) ネットワークの構築

- ・国立市及び市内各事業所との連携を進めてきた。センターとして新たな拠点となるよう、国立市しょうがいしゃ支援課及び、子育て支援課、子ども家庭支援センターと月1回の「定例会」を設定し、最新の情報交換を積み重ねてきた。市内各事業所とは、事業所連絡会として立ち上げ、今年度はZOOM会議を実施し情報交換を進めてきた。また、事業所フェアと題し、市内の事業所が集まり、市民への紹介コーナーや、事業所間で知り合える場面を設けた。

#### 4 資料

##### (1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員連絡会	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌、年間・月間行事計画、研修報告、事故・苦情等確認と協議
個別支援計画検討会議	年12回	各グループにて	利用者個々における個別支援計画案について、課題、目標設定等の協議及びモニタリング等
グループ・ケース会議	年24回	各部門にて	利用者個々の特性や実態を踏まえた支援等の検討
課題検討会議	年12回	施設長・児発管・G長・(担当)	支援業務・運営業務・その他、事業所課題の確認と改善策の検討
食に関する検討会	年12回	施設長・担当者・調理部門	調理事業所と献立内容等に関する確認と協議

##### (2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年1回	利用者	献立作成やアレルギー対応などの確認
アンケート	年1回(10月)	利用者家族	児童発達支援ガイドラインに基づく、サービス内容の検証

##### (3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分類	実施数	対象	主な目的・内容
インターンシップ	0人	学生・一般	仕事内容の理解と普及、後継者の育成と獲得
ボランティア等	0人	学生・一般	利用者理解とその自立への支援技能の向上、利用者とのコミュニケーションの向上
見学者	173人	一般	利用希望者及び一般の見学者、来訪者

##### (4) 地域交流・地域貢献

分類	実施数	対象	主な目的・内容
地域交流等	年15回	関係機関等	定例会(国立市)、連絡会(立川市)、事業所連絡会・事業所フェア(国立市)
地域貢献等	週1回	施設周辺等	センター周辺道路・歩道清掃、草取り

##### (5) 研修(事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修)

研修名	実施数	分野	主な目的・内容
職員研修	年13回	業務	福祉サービス業務、支援実践、発達分野などの技術向上等
防災・避難訓練	年12回	防災	感染症、火災、風水害、地震等を想定した実務的な訓練、不審者対策訓練、総合避難訓練等
外部研修	年4回	支援	支援に関する研修会(つくしんぼ)、資格取得に関する講習会(児発管、サビ管)、ペアレントトレーニング(国立市)
交流研修	年0回	支援	法人内事業所への職員の派遣(スキルアップの向上)
家族研修	年0回	制度等	療育参加、子育て相談、専門職の講義等、併行先、就学先との連携強化と情報収集

##### (6) 人材育成

資格名	分野	実施数	主な目的・内容
児童発達支援管理者	制度	1人	資格取得
相談支援専門員	制度	1人	資格取得
臨床心理士・公認心理師	制度	0人	資格取得
ペアレントトレーニング	研修	1人	資格取得
知能検査(WISK-4)	研修	0人	資格取得

# 令和3年度 野火止保育園 事業報告

## 1 施設総括

### I 本体事業について

令和3年度の園児数については、前年度から引き続き新座市保育課からの定員拡大の要請があり3歳児クラスを1名増やすことにより76名でスタートした。また、4歳児クラスについては以前から課題のある1名の園児について相談を行っていたが、保護者が医療機関と療育機関に相談することで、障害児の認定を受けることになり加配の対象となった。年度の後半になって2歳児クラスの園児についても療育機関を利用することになり、加配の対象となった。2名とも以前より保護者との相談をこまめに行い、個別の対応を可能な範囲で実施していた。

運営面では、新型コロナウイルス感染症対策に迫られる状況であった。対策として日常的な検温、手指の消毒、換気、室内や玩具等の消毒を継続して実施していた。しかし、8月と1月後半から2月にかけては園児や職員に感染が広がり休園やクラス閉鎖をせざるを得ない状況が発生してしまった。特に2月後半にはクラスター一步手前の状況に追い込まれたため本部や新座市保育課と相談し、1週間の登園自粛期間を設けることでその後の発生を抑えることができた。自粛期間中はエッセンシャルワーカーの方の園児については受け入れを継続した。

保育活動については、地域的に日中の人出が多い地域であるため、園外での活動を可能な限り取り入れるようにした。また、異年齢等の他クラスとの合同保育については極力避けるよう配慮した。

行事については、感染状況を把握しながら実施するかどうかの判断を行った。実施する場合も事前にいくつかの感染状況に合わせた案を用意し、手直しをしながら実施した。

## 2 中長期計画の進捗状況

### I 利用者に対する基本姿勢

- ・新型コロナウイルス感染症の感染防止の対策もあり、異年齢集団での保育活動は制限せざるを得ない状況であった。室内での活動については密にならない空間の利用等様々な工夫が行われる等成果が見られた。
- ・外部での社会経験の実施が十分ではなかったが、地元のスーパー等が買い物体験を受け入れてくれたり、近隣の農家で収穫体験を行ったりすることができた。改めて地域との関係構築の大切さを感じることもできた。
- ・運動会は密を避けるため3部制にして実施し、保護者に園児の成長の様子を見てもらうことができた。しかし、2月の発表会については感染拡大のため中止とした。保護者の期待している行事でもあるため、発表会で予定していた演技の映像をDVDに収録し配布を行った。園内での動画の編集等が可能になったため、他の面でも活用できるようにしていきたい。
- ・保育参観・参加や学級懇談会は家庭との意思疎通の機会として大事な機会であるが、予定していた回数を減らし、短時間で実施した。改めてこうした機会を設けることの大切さを感じた。
- ・前年度に引き続き、感染症対策を継続した。国からの補助金を活用し、消毒等の衛生用品や保育室のパーテーションや玩具の購入することができた。園内での生活がスムーズで密にならないような保育を心掛けることができたようになった。
- ・日常的な安全点検も新型コロナウイルス感染症対策と合わせて徹底を図るよう調整会議等で指示し、実施した。また、椅子等のネジの緩みや取っ手の取り付け部の緩み等、放置せずに速やかに対応するよう心掛けた。
- ・予定していた第三者評価は受診できなかった。
- ・今年度は、特にメールを使用し各家庭への情報提供を行い、家庭の孤立化を防止するよう心掛けた。
- ・園だより、クラスだより等についてはPDFにしてメールでの配信を年度の途中から実施した。保護者からは「携帯で確認できるため助かる」との声が上がっている。

## II 社会に対する基本姿勢

- ・園庭開放は月1回を原則にし、気候の良い5月と9月を月2回実施した。ホームページと園の掲示板での案内だけであったが、複数回利用する方が増えてきている。令和3年度からベビーマッサージと食育の講座を各1回設けたところ地域の方からの申し込みがあり実施することができた。どちらも好評だったため、次年度はどちらの講座も年2回の実施を予定している。
- ・地域交流については、新型コロナウイルス感染症の関係で不十分であった。小学校との交流については、小学校で作成したDVDを通して交流することができた。同時に校長が来園して園児に学校の説明をしてくださる等、園児の就学への期待を高める機会となった。
- ・一時保育については就労を中心として受け入れを行ったが、年度の後半に集中する傾向が見られた。また、家族の通院等のための利用があるが、利用時間については個々に相談することで柔軟に対応するようにしたい。

## III 福祉人材に対する基本姿勢

- ・開設から5年を経て、開設当時からの職員が力を発揮するようになってきた。こうした人材を核として、常盤会の理念をさらに浸透させたい。
- ・令和3年度は3名の実習生を受け入れることができた。また、オンライン実習の試みを実施する機会に恵まれることで新しい形の実習を考える機会となった。感染症拡大の時期でもあり、急な実習実施の依頼もあったが、可能な限り受け入れ、保育園としての役割を果たした。
- ・園内研修は計画通りに行うことができた。職員の力量も高まりつつあり、短い時間の中での研修であるが実践等に反映されてきている。
- ・外部の研修を受講する機会が無くなってしまい残念であったが、オンラインでの研修が可能になったため、今後大いに活用していきたい。

## IV マネジメントに対する基本姿勢

- ・自治体からの補助金で運営されていることを意識して物品等の購入等を行うよう職員に意識させている。椅子の破損やボルト等の紛失等については破損した部品の購入や同じサイズのボルト等を購入することで不必要な出費を抑えるようにしている。また、地域の印刷業者等に依頼し、不要になった紙類を譲ってもらい園児の創作活動に使用する等工夫をしている。
- ・課題に対応する時には必ず常盤会の理念に立ち返るよう会議等で伝えている。理念の復唱を会議の際にできるだけ行うようにしている。
- ・第三者評価を受診する予定だったが、感染症拡大のため延期となった。次年度実施に向けて準備を進める。

## 3 施設が重点的に取り組んだもの

### I 本体事業について

- ・第三者評価を受診する予定であったが感染症拡大のため、次年度へ延期となった。次年度へ向けて準備を進めている。
- ・2年間にわたり感染症への対応を日常的に行ってきたが、最悪の事態（休園）を想定していたため冷静に対応することができた。自然災害等にも対応できるよう職員の意識を高めていきたい。また、事業継続についても職員の共通意識を高めていきたい。
- ・障害を認定された園児が複数になったこともあり、療育施設との情報交換を行うよう心掛けていく。1名については療育施設の職員が園での様子を観察する機会を設け、園の担任が療育の様子を観察する機会を設けることができた。今後、他の該当する園児についても同様の機会を設けたい。
- ・職員会議やパート職会議を通して保育内容や事務業務の改善等意見を求めている。パート職会議では正規職員とは違う視点からの意見が出されることがあり役立っている。

#### 4 資料

##### (1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌、年間・月間行事計画、研修報告、事故・苦情等確認と協議
保育会議	年24回	各部門にて	乳児・幼児、調乳等、担当する園児の態様に応じて提供する保育内容の検討
調整会議	年36回	職員	行事、子育て支援、美化・営繕、広報・交流、研修企画、リスクマネジメント等
パート職員会議	年12回	施設長・主任・パート職員	パート職員への伝達・意見の聴取
給食会議	年12回	施設長・主任・栄養士・担任・調理部門	献立内容等の確認、食育の推進を含めた食事提供全般に関する確認と協議

##### (2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年2回	全園児	献立作成やアレルギー対応などの確認
アンケート	年5回	園児家族	サービス向上のためのアンケート、各行事後のアンケート

##### (3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分類	人数	対象	主な目的・内容
インターンシップ	3人 70人	中高大学生	保育実習生、オンラインによる保育実習生
ボランティア等	4人	学生・一般	環境整備・理解啓発、園児等とのコミュニケーション
見学者	44人 4人	一般 学生	入園希望者及び一般の見学者、来訪者 保育専攻学生等の見学

##### (4) 地域交流・地域貢献

分類	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流等	年1回	関係機関等	地域内事業所、関係機関との交流
地域貢献等	年14回	地域住民等	園庭開放・育児講座

##### (5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修名	実施回数	分野	主な目的・内容
職員研修	年12回	業務	福祉サービス業務、支援実践、発達分野などの技術向上等
防災・避難訓練	年12回	防災	感染症、火災、風水害、地震等を想定した実務的な訓練、不審者対策訓練、総合避難訓練等
外部研修	年8回	支援	支援に関する研修会及び資格取得に関する講習会等
交流研修	年0回	支援	法人内事業所への職員の派遣（スキルアップの向上）
家族研修	年2回	制度等	保育参加、子育て相談等、就学先との連携強化と情報収集

##### (6) 人材育成

資格名	分野	人数	主な目的・内容
保育士	制度	1人	「保育士」資格取得
社会福祉士	制度	0人	資格取得
防火・衛生・安全等	制度	1人	「衛生推進者」資格取得